Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada

Military Police Complaints Commission of Canada

RAPPORT ANNUEL

2014

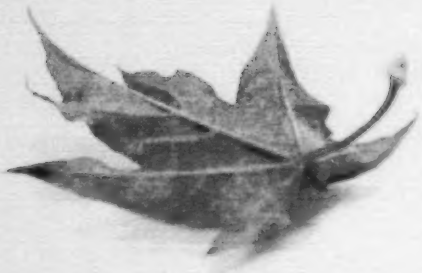
Assurer la responsabilité

Canada

La version électronique du rapport
se trouve sur le site Web de la Commission
d'examen des plaintes concernant la police
militaire du Canada à l'adresse mpcc-cppm.gc.ca.

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée
par la Commission d'examen des plaintes concernant
la police militaire du Canada, 2015.

N° de catalogue : DP1-2014
ISSN 1700-6627



LETTRE DE TRANSMISSION AU MINISTRE

Le 27 mars 2015

L'honorable Jason Kenney, c.p., député
Ministre de la Défense nationale
Quartier général de la Défense nationale
Édifice major-général George R. Pearkes
Ottawa (Ontario) K1A 0K2

Monsieur le Ministre,

Conformément à l'article 250.17(1) de la *Loi sur la défense nationale*, j'ai le devoir et le privilège de vous présenter, pour soumission au Parlement, le *Rapport annuel 2014* de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada.

Vous trouverez dans le présent rapport annuel un exposé détaillé des activités principales de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada au cours de l'année 2014, y compris des comptes rendus de quelques-uns de ses examens et enquêtes sur les plaintes.

Le tout vous est respectueusement présenté.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de ma plus haute considération.

Glenn M. Stannard, O.O.M.
Président

TABLE DES MATIÈRES

MESSAGE DU PRÉSIDENT 6

PARTIE 1 APERÇU 8

i › Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada 9

ii › Mandat et mission 9

iii › Contexte organisationnel 9

iv › Grand prévôt des Forces canadiennes et commandant adjoint, Groupe de la Police militaire des Forces canadiennes/Normes professionnelles 10

v › Police militaire 11

vi › Processus de traitement des plaintes pour inconduite 11

vii › Processus de traitement des plaintes pour ingérence 13

viii › Enquêtes et audiences d'intérêt public 13

PARTIE 2 RÉTROSPECTIVE DE L'ANNÉE 14

i › Surveillance et enquêtes 15

ii › Rapport spécial sur l'ingérence 16

iii › Audience d'intérêt public Fynes 17

iv › Accès aux ordres du groupe de la PM 18

v › Effets sur les services policiers militaires – Résumés de dossiers 18

PARTIE 3 EXCELLENCE EN MATIÈRE DE GÉRANCE 24
i › Planification intégrée 25
ii › Gestion financière intégrée 25
iii › Gestion intégrée des ressources humaines (RH) 26
iv › Gestion intégrée du risque (GIR) 28
v › Examens de la gestion 28
vi › Vérifications 29
vii › Gestion intégrée de la sécurité 29
viii › Gestion intégrée de la continuité des activités 30
ix › Santé et sécurité 30
x › Gestion intégrée de la technologie de l'information (TI) 30
xi › Gestion intégrée de l'information (GI) 31
xii › Accès à l'information et protection des renseignements personnels (AIPRP) 32
xiii › Initiatives d'écologisation 32
xiv › Communications et sensibilisation 32

PARTIE 4 CONCLUSION 36

APPENDICE 40
› Biographie du président 41
› Biographies des membres de la Commission 41
› Organigramme 43
› Comment communiquer avec la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada 44

Photo : CPPM

MESSAGE DU PRÉSIDENT

J'ai l'honneur de présenter le *Rapport annuel 2014* de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada qui a pour thème « Assurer la responsabilité ».

Au cours de la dernière année, la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada (CPPM) a continué de réaliser son mandat de surveillance en examinant et en enquêtant les plaintes pour inconduite, ainsi qu'en enquêtant sur les allégations d'ingérence dans des enquêtes de la police militaire (PM). La charge de travail sans cesse grandissante de la CPPM comprend une plainte pour inconduite multi-juridictionnelle complexe, ainsi que la préparation et l'achèvement du rapport final de l'audience d'intérêt public Fynes.

En plus des activités de surveillance et des enquêtes au sujet des plaintes pour inconduite, la CPPM a l'entière responsabilité des enquêtes concernant les plaintes en matière d'ingérence. La CPPM était heureuse de présenter le 12 août 2014 son *Rapport spécial sur l'ingérence*, lequel donne un aperçu des décisions rendues par la CPPM en s'appuyant sur ses 14 ans d'expérience dans le domaine.

Après avoir tenu 62 jours d'audience et convoqué 90 témoins, le 9 janvier 2013 la CPPM a entendu les observations finales dans le cadre de l'audience d'intérêt public Fynes. La CPPM a examiné 12 500 pages de transcriptions et a analysé la preuve – 1 699 documents totalisant plus de 22 000 pages – avant de rédiger et de soumettre son rapport provisoire aux hauts dirigeants de la police militaire, des Forces armées canadiennes et du ministère de la Défense nationale le 1er mai 2014. Le 16 décembre 2014, la CPPM a reçu l'avis d'action, soit la réponse du grand prévôt des Forces canadiennes (GPFC) au rapport. La CPPM prépare à l'heure actuelle son rapport final, lequel sera rendu public et remis aux plaignants ainsi qu'aux personnes visées par la plainte au début de 2015.

En tant qu'organisme de surveillance indépendant, la CPPM doit avoir accès à l'information nécessaire pour évaluer les plaintes et faire enquête. De récents changements dans la façon dont l'information est soumise par le bureau du grand prévôt des Forces canadiennes (GPFC) pourraient compromettre la capacité de la CPPM de s'acquitter de façon crédible de son mandat de surveillance. Entre autres, la CPPM n'a pas accès à tous les ordres de la PM, contrairement à l'ancienne pratique dans le cadre des Consignes et procédures techniques de la police militaire. J'ai sollicité l'aide du ministre et je suis convaincu qu'il saura régler cette affaire. Une autre préoccupation est une augmentation constatée dans le caviardage de documents de la PM divulgués à la CPPM dans le cadre de son traitement des plaintes. Pour le moment, la CPPM discute avec le bureau du GPFC afin de trouver une solution.

« La CPPM est déterminée à aider la police militaire à être le meilleur service de police possible. » — Glenn Stannard, Président CPPM / Rapport spécial sur l'ingérence

Durant la dernière année, le personnel de la CPPM a constamment fait preuve d'intégrité et de respect mutuel ainsi que d'un esprit de coopération et de collaboration. J'aimerais, une fois de plus, saluer leur grand professionnalisme et leur capacité à favoriser un milieu de travail positif malgré une charge de travail sans précédent.

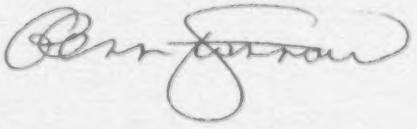
Le savoir et l'expertise des membres de la Commission ont aidé la CPPM à remplir son mandat de surveillance, tout comme leur précieuse participation au programme de sensibilisation auprès de six bases des Forces armées canadiennes. Entre autres, ils se sont rendus chez des membres de la police militaire, dans des centres de ressources pour les familles des militaires, dans des chaînes de commandement des Forces armées canadiennes partout au Canada, ainsi qu'à l'École de la Police militaire des Forces canadiennes, à Borden, en Ontario.

En 2014, les rangs des membres de la Commission nommés par le gouverneur en conseil ont subi quelques changements. La CPPM a d'abord perdu un de ses précieux membres, M. Roy Berlinquette, qui a pris sa retraite; il servait fidèlement la CPPM depuis mai 2007. Cette nomination faisait suite à une carrière de services distingués de 36 ans auprès de la Gendarmerie royale du Canada. M. Berlinquette occupait le poste de sous-commissaire au moment de son départ de la GRC. Nous le remercions sincèrement du dévouement dont il a fait preuve en servant la population ainsi que les communautés d'application de la loi.

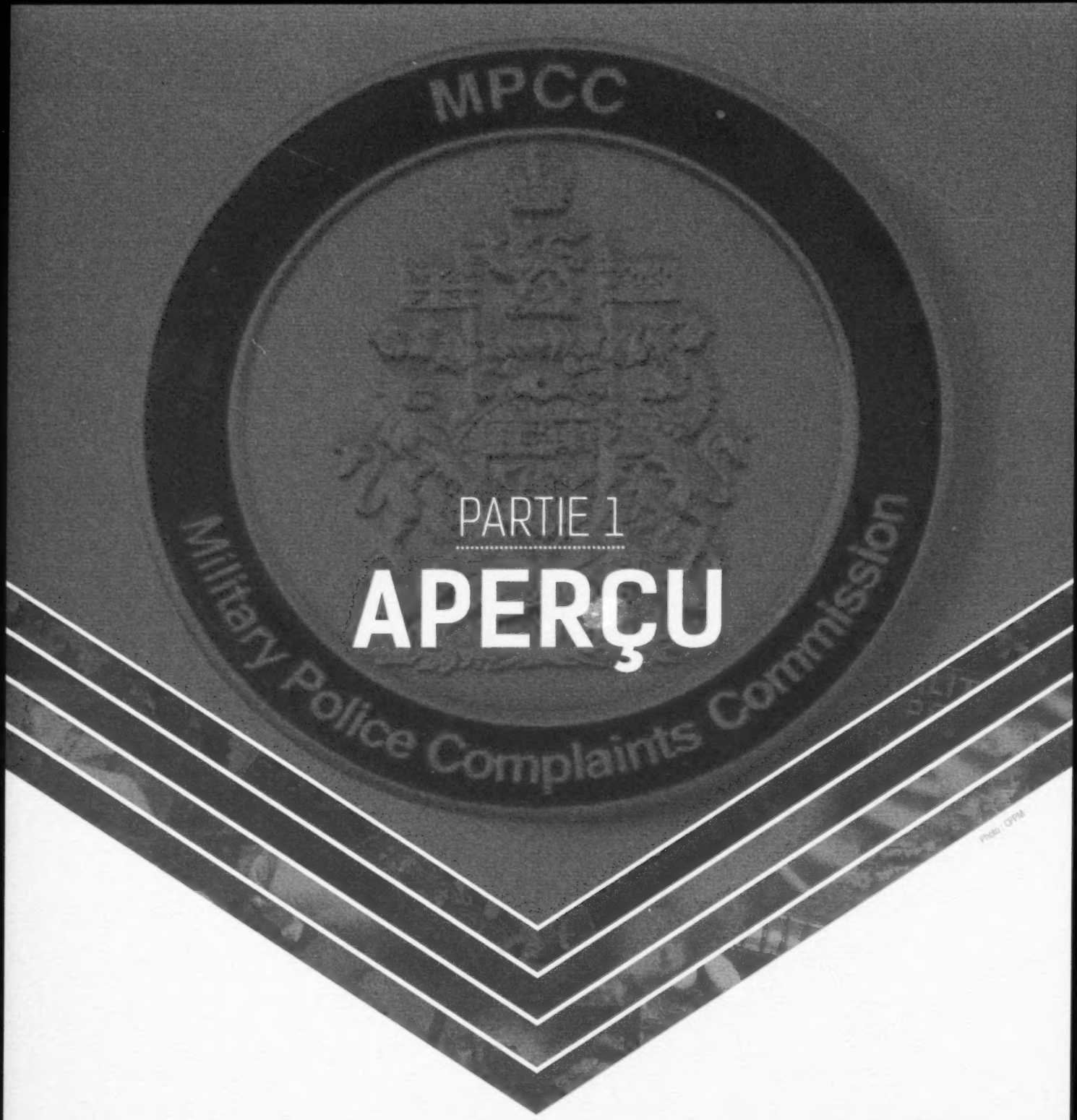
Après le départ de M. Roy Berlinquette, la CPPM a accueilli un nouveau membre, M. Michel Séguin. Celui-ci possède une grande expérience en matière de services policiers opérationnels, fort de ses 33 ans passés à la Gendarmerie royale du Canada. En 2008, il a pris sa retraite de la GRC alors qu'il occupait le poste de commissaire-adjoint et commandant de la Division «O» (Ontario). Peu de temps après, il s'est joint à l'Administration de la Chambre des communes en tant que directeur général, Services des édifices parlementaires, un poste qu'il a occupé pendant cinq ans.

J'aimerais également souligner la formidable contribution d'un autre membre de la Commission, M. Hugh Muir, qui continue de nous aider dans le traitement des plaintes et nos activités de sensibilisation. M. Muir possède 40 ans d'expérience auprès du Service de police de Toronto et du Service de police de Stellarton, en Nouvelle-Écosse. Lorsqu'il a pris sa retraite du Service de Stellarton en décembre 2011, il occupait le poste de chef de police intérimaire. M. Muir est un ardent défenseur des modes alternatifs de résolution de conflits dans le cadre des activités policières.

Pour conclure, comme je l'ai indiqué par le passé, le personnel de la CPPM et moi-même demeurons déterminés à faire avancer l'important travail de la CPPM pour assurer une surveillance civile de la police militaire canadienne d'une façon efficace, efficiente et équitable pour toutes les parties concernées.



Glenn M. Stannard, O.O.M.
Président



PARTIE 1

APERÇU

Photo : OPM

i › Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada

La Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada (CPPM) a été créée par le gouvernement du Canada le 1er décembre 1999, afin d'assurer une surveillance civile indépendante de la police militaire (PM) des Forces armées canadiennes. À cette fin, la *Loi sur la défense nationale* (LDN) a été modifiée par l'adjonction de la partie IV, qui définit le mandat de la CPPM et les modalités de traitement des plaintes. Comme indiqué dans le Document d'information No. 8 : Examen et contrôle présenté à l'appui du projet de loi instituant la CPPM, son rôle « permettra à la police militaire et à la chaîne de commandement de rendre de meilleurs comptes au grand public sur les enquêtes de la police militaire ».

ii › Mandat et mission

MANDAT

La CPPM révise et fait enquête sur les plaintes concernant la conduite d'un policier militaire, et enquête sur les allégations d'ingérence dans des enquêtes menées par des policiers militaires. La CPPM présente ses conclusions et formule des recommandations directement aux hauts dirigeants de la police militaire et de la Défense nationale.

MISSION

Promouvoir et assurer, chez les policiers militaires, l'application des normes déontologiques les plus élevées dans l'exercice de leurs fonctions policières et dissuader toute forme d'ingérence dans les enquêtes de la police militaire.

La CPPM s'acquitte de son mandat et de sa mission en exerçant les responsabilités suivantes :

- surveiller les enquêtes menées par le grand prévôt des Forces canadiennes (GPFC) sur des plaintes pour inconduite concernant des policiers militaires;
- examiner le traitement de ces plaintes à la demande du plaignant;
- faire enquête sur les plaintes pour ingérence; et
- mener des enquêtes et des audiences d'intérêt public.

iii › Contexte organisationnel

La CPPM est l'une de 12 organisations du portefeuille de la Défense. Bien qu'elle relève du Parlement par l'intermédiaire du ministre de la Défense nationale, la CPPM jouit d'une indépendance administrative et légale par rapport au ministère de la Défense nationale (MDN) et aux Forces armées canadienne (FAC). La CPPM ne reçoit aucune directive du ministre de la Défense nationale relativement à son mandat opérationnel.

La CPPM est une institution autonome du gouvernement fédéral, selon la définition donnée à l'annexe I.1 de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (LGFP). À titre d'organisme indépendant de surveillance, la CPPM doit maintenir une distance opérationnelle et conserver une certaine autonomie par rapport au gouvernement, y compris le MDN et les FAC. Tous les membres de la Commission et les employés de la CPPM sont

des civils qui jouissent d'une indépendance complète du MDN et des FAC dans l'exercice de leurs fonctions et responsabilités, conformément aux lois, aux règlements et aux politiques en vigueur.

Les décisions du tribunal ainsi que les opérations et l'administration de la CPPM doivent être libres de toute influence ministérielle et être perçues comme telles, sauf lorsqu'il s'agit d'obtenir la signature du ministre de la Défense nationale (ministre responsable) pour déposer les rapports sur les plans et priorités, les rapports ministériels sur le rendement, les rapports annuels au Parlement et d'autres documents de responsabilisation connexes, notamment les mémoires au Cabinet et les présentations au Conseil du Trésor.

Le président, à titre de premier dirigeant de la CPPM, est responsable de l'ensemble des activités de la CPPM et de l'atteinte de résultats. Selon les *Conditions d'emploi et avantages sociaux particuliers aux personnes nommées par le gouverneur en conseil (GC) à des postes à temps plein*, le président est premier dirigeant, administrateur général au titre de la loi ou « administrateur général » au sens de la LGFP et comme il a été désigné par le GC.

À titre d'administrateur général, le président a l'obligation de rendre des comptes au Parlement pour s'acquitter de ses responsabilités de gestion, y compris la gestion financière. Il est notamment chargé : d'affecter les ressources qui permettent à la CPPM d'exécuter ses programmes et d'assurer la prestation de ses services conformément aux lois, aux règlements et aux politiques en vigueur; d'appliquer les pouvoirs délégués par la Commission de la fonction publique relativement aux ressources humaines; de maintenir des systèmes de contrôle interne efficaces; de signer les comptes de manière à refléter fidèlement la position financière de la CPPM; d'exercer toutes les autres fonctions prescrites par la loi, les règlements et les politiques régissant l'administration de la CPPM.

iv › Grand prévôt des Forces canadiennes et commandant adjoint, Groupe de la Police militaire des Forces canadiennes/Normes professionnelles

Depuis le 1er avril 2011, le GPFC assure le commandement intégral de tous les policiers militaires s'acquittant directement de fonctions policières. En outre, il affecte des éléments de la PM à d'autres commandants appuyés dans le cadre du commandement opérationnel.

Le commandant adjoint du Groupe de la Police militaire des Forces canadiennes (Gp PM FC), gère les plaintes du public ainsi que les enquêtes internes sur les cas d'inconduite de policiers militaires et veille à ce que le *Code de déontologie de la police militaire* soit respecté.

Le GPFC est responsable du traitement en première instance des plaintes concernant la conduite d'un policier militaire. La CPPM a le pouvoir de surveiller les mesures prises par le GPFC à la suite des plaintes ainsi que d'effectuer ses propres examens et enquêtes, au besoin. Elle a compétence exclusive pour traiter les plaintes pour ingérence.

Les recommandations de la CPPM dans ses rapports provisoires et finaux ne contraignent aucunement les FAC ni le MDN. Elles présentent toutefois à la police militaire des occasions d'améliorer, ses opérations et de renforcer la transparence et la responsabilisation.

Des renseignements détaillés sur les processus liés aux plaintes pour inconduite ou pour ingérence sont fournis dans les sous-sections vi) et vii).

v › Police militaire

La Branche de la PM des FAC a été créée en 1968 à la suite de l'unification des FAC. Les policiers militaires ont été affectés à l'armée, aux forces navales et aux forces aériennes. La PM des FAC a pour mission de contribuer à l'efficacité et à l'état de préparation des FAC et du MDN grâce à la prestation de services professionnels de police, de sécurité et de soutien opérationnel dans le monde entier.

La Branche de la PM des FAC compte un effectif de plus de 2 000 membres : 650 réservistes et 1 400 policiers certifiés (officiers et militaires du rang). Les policiers certifiés sont les membres qui sont autorisés à porter un insigne et une carte d'identité de policier militaire et qui sont donc des agents de la paix selon l'article 22.02 des *Ordonnances et règlements royaux*, l'article 156 de la LDN et l'article 2 du *Code criminel*.

La PM a compétence au sein des FAC sur les employés du MDN et sur les civils se trouvant sur une propriété du MDN. Elle fait partie intégrante du système de justice militaire, de la même manière que la police civile agit au sein du système civil de justice pénale. Ses membres suivent leur formation et travaillent couramment avec leurs homologues civils, offrant aux FAC et au MDN des services de police et de sécurité.

Afin d'exercer leurs fonctions policières, les policiers militaires se voient conférer certains pouvoirs dans la LDN. Par exemple, ils sont habilités à procéder à des arrestations, à des détentions ainsi qu'à des fouilles. Selon le *Code criminel*, les policiers militaires sont des agents de la paix. Ils peuvent donc procéder à des arrestations et déposer des accusations devant un tribunal civil ayant compétence en matière criminelle. De plus, les policiers miliaires du Service national des enquêtes des Forces canadiennes (SNEFC) peuvent porter des accusations en application du Code de discipline militaire prévu dans la LDN.

vi › Processus de traitement des plaintes pour inconduite

PRÉSENTATION D'UNE PLAINTE POUR INCONDUITE

Toute personne, qu'elle soit ou non directement concernée, peut déposer une plainte pour inconduite d'un policier militaire dans l'exercice de ses fonctions de nature policière. C'est le GPFC qui s'occupe en premier lieu de ce type de plainte. Le règlement à l'amiable est préconisé.

ENQUÊTE DU GPFC

Pendant que le GPFC fait enquête sur une plainte, la CPPM surveille le processus. À la fin de l'enquête, le GPFC présente sa décision finale à la CPPM. La CPPM peut, à tout moment au cours de l'enquête du GPFC, assumer la responsabilité de l'enquête ou exiger une audience publique si elle estime qu'il en va de l'intérêt public (voir la section viii à la page 13).

DEMANDE D'EXAMEN

Un plaignant peut demander à la CPPM d'examiner sa plainte s'il est insatisfait de la façon dont elle a été traitée ou des résultats de l'enquête du GPFC.

EXAMEN DE LA PLAINTE PAR LA CPPM

À tout le moins, ce processus suppose l'examen de la documentation liée à l'enquête du GPFC. Il donne souvent lieu à des entrevues avec le plaignant, la personne faisant l'objet de la plainte et les témoins, de même qu'à un examen des lois

pertinentes ainsi que des politiques, des procédures et des pratiques exemplaires de la PM ou civile.

RAPPORT PROVISOIRE DE LA CPPM

Une fois l'examen terminé, le président transmet le rapport provisoire au MDN, au chef d'état-major de la Défense (CEMD) et au GPFC. On y trouve les conclusions et les recommandations de la CPPM au sujet de la plainte.

AVIS D'ACTION

L'avis d'action est la réponse officielle des FAC au rapport provisoire. Il décrit les mesures prises ou prévues, s'il y a lieu, à la lumière des recommandations de la CPPM.

RAPPORT FINAL DE LA CPPM

Après avoir étudié l'avis d'action, la CPPM présente un Rapport final de ses conclusions et recommandations. Le rapport final est remis au ministre et au sous-ministre de la Défense nationale, au CEMD, au juge-avocat général (JAG), au GPFC, au(x) plaignant(s) et à la/ou aux personnes visées par la plainte, de même qu'à toute personne ayant convaincu la CPPM qu'elle a un intérêt direct et réel dans le dossier.

MÉTHODES D'EXAMEN ET D'ENQUÊTE DE LA CPPM

Lorsqu'elle reçoit une demande d'examen d'un plaignant, la CPPM suit les étapes suivantes :

- La CPPM réalise un examen préliminaire de la demande d'examen, puis le président détermine la façon de répondre à la demande, la pertinence de lancer une enquête, la portée de l'enquête et la façon de l'aborder. Le président peut en outre confier l'enquête à un membre de la Commission.
- Un enquêteur principal est affecté à l'enquête et, de concert avec le conseiller juridique de la CPPM, étudie les éléments de preuve et tout matériel recueilli au cours de l'enquête du GPFC. Il peut s'agir de centaines de pages de documents, de messages électroniques, de notes manuscrites, de rapports ainsi que de nombreuses heures d'entrevues audio et vidéo avec les témoins.
- L'enquêteur principal prépare un plan d'enquête où il décrit les objectifs, les échéances et le budget de l'enquête, de même que le champ d'enquête à respecter, autant d'éléments qui doivent être approuvés par le président ou le membre délégué de la CPPM.
- L'enquêteur principal et un enquêteur adjoint, en consultation avec le conseiller juridique et le président ou membre délégué de la Commission, examinent alors les lois, politiques et règlements pertinents, organisent des entrevues avec les plaignants, les membres concernés et les témoins, et demandent des éléments d'information supplémentaires, au besoin.
- Les enquêteurs soumettent à la CPPM un rapport exhaustif sur les faits recueillis au cours de l'enquête.
- Après avoir obtenu tout autre renseignement à sa demande, le président ou le membre délégué examine les résultats de l'enquête et présente ses conclusions et recommandations concernant la plainte. Selon ces conclusions et recommandations, le président ou le membre délégué rédige le rapport provisoire de la CPPM, qui est remis au ministre de la Défense nationale, au CEMD et au GPFC.
- Après avoir pris connaissance de la réponse officielle au rapport provisoire de la CPPM, qui est habituellement fournie par le GPFC dans un avis d'action, la CPPM rédige et présente son rapport final, qui est transmis aux cadres concernés du ministère, au(x) plaignant(s) et au(x) policier(s) militaire(s) visé(s) par la plainte, de même qu'à toute personne ayant convaincu la CPPM qu'elle a un intérêt direct et réel dans le dossier.

vii › Processus de traitement des plaintes pour ingérence

PRÉSENTATION D'UNE PLAINTE POUR INGÉRENCE

Tout policier militaire qui effectue ou supervise une enquête et qui estime qu'un membre des FAC ou un cadre supérieur du MDN s'est ingéré dans cette enquête ou a tenté de l'influencer peut déposer une plainte auprès de la CPPM.

ENQUÊTE DE LA CPPM

La CPPM a compétence exclusive pour faire enquête sur les plaintes pour ingérence. Elle réalise un premier examen afin d'établir s'il y a lieu de procéder à une enquête, la portée de celle-ci et la façon de procéder. Elle lance ensuite une enquête, s'il y a lieu.

RAPPORT PROVISOIRE DE LA CPPM

Le rapport provisoire fournit un résumé de l'enquête de la CPPM ainsi que ses conclusions et recommandations. Ce rapport est présenté au ministre de la Défense nationale, au CEMD si l'ingérence alléguée est de la part d'un membre des forces militaires ou au sous-ministre de la Défense nationale si la personne visée par la plainte est un cadre supérieur du Ministère, au JAG ou au GPFC.

AVIS D'ACTION

L'avis d'action est la réponse officielle au rapport provisoire. Il décrit les mesures entreprises ou prévues, s'il y a lieu, afin de mettre en œuvre les recommandations de la CPPM.

RAPPORT FINAL DE LA CPPM

En tenant compte de la réponse figurant dans l'avis d'action, la CPPM prépare un Rapport final de ses conclusions et recommandations. Le rapport final est remis au ministre et au sous-ministre de la Défense nationale, au CEMD, au JAG, au GPFC, au(x) plaignant(s) et à la ou aux personnes visées par la plainte, de même qu'à toute personne ayant convaincu la CPPM qu'elle a un intérêt direct et réel dans le dossier.

viii › Enquêtes et audiences d'intérêt public

En tout temps et lorsqu'il est dans l'intérêt public de le faire, le président peut lancer une enquête sur une plainte pour inconduite d'un policier ou pour ingérence dans une enquête policière. S'il y a lieu, le président peut demander la tenue d'une audience publique. En exerçant ce droit de discrétion qui lui est conféré par la loi, le président tient compte d'un certain nombre de facteurs, dont les suivants :

- La plainte comprend-elle des allégations d'inconduite grave?
- Les questions pourraient-elles nuire à la confiance envers la PM ou le processus de règlement des plaintes?
- La plainte implique-t-elle ou soulève-t-elle des doutes au sujet de l'intégrité des officiers supérieurs militaires ou des cadres supérieurs du MDN, y compris les officiers hauts gradés de la PM?
- Est-il probable que les questions en cause aient des répercussions marquées sur les pratiques et les procédures de la PM?
- Les questions sont-elles des sujets de préoccupation ou d'importance plus large pour le public?

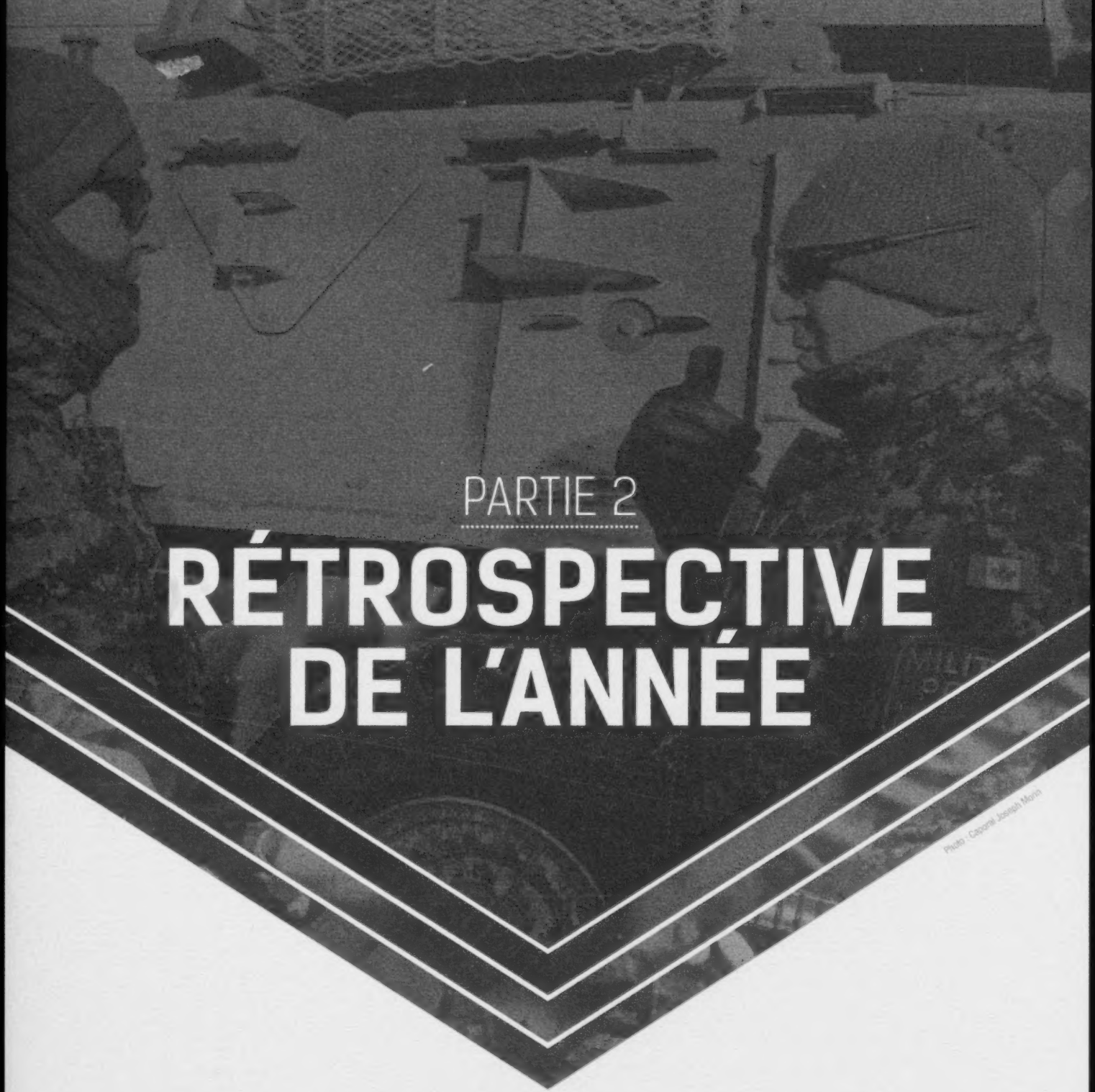


Photo : Caporal Joseph Morin

PARTIE 2

RÉTROSPECTIVE DE L'ANNÉE

Surveillance et enquêtes

À des fins de comparaison, on présente dans le tableau qui suit les statistiques de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada (CPPM) pour une période de quatre ans, soit de 2011 à 2014. Le tableau ne permet pas de rendre compte de la complexité et de la portée des plaintes et autres dossiers volumineux traités par la CPPM, ni de la difficulté de prévoir à quel moment des dossiers devront faire l'objet d'une enquête.

STATISTIQUES DE 2011 À 2014	2011	2012	2013	2014
Plaintes pour inconduite reportées de l'année précédente	22	28	31	26
Nouvelles plaintes pour inconduite (A)	45	51	43	54
Plaintes pour ingérence reportées de l'année précédente	0	3	3	3
Nouvelles plaintes pour ingérence	8	2	3	2
Examens reportés de l'année précédente	5	10	9	11
Nouveaux examens	9	8	14	15
Enquêtes et audiences d'intérêt public menées en vertu de l'article 250.38 reportées de l'année précédente	1	2	1	1
Nouvelles enquêtes et audiences menées en vertu de l'article 250.38	1	0	0	0
Délibérations externes reportées de l'année précédente	1	0	0	1
Nouvelles délibérations externes (B)	0	0	1	1
Dossiers généraux ouverts (demandes d'information et autres)	45	59	63	56
Nouveaux dossiers ouverts	**108**	**120**	**124**	**128**
Nombre total de dossiers traités au cours de l'année	**137**	**163**	**168**	**170**
Nombre de décisions d'audiences de la CPPM et de jugements présentés	5	8	0	0
Nombre de décisions de prolongation de temps émis	4	2	7	5
Nombre de rapports provisoires présentés	10	7	6	12
Nombre de rapports finaux présentés (C)	9	14	12	9
Nombre de recommandations dans les rapports finaux	11	12	7	12
Pourcentage des recommandations acceptées	100 %	92 %	86 %	100 %
Rapports/décisions/jugements présentés	**28**	**31**	**25**	**26**

(A) Comprend les plaintes pour lesquelles la CPPM n'a pas compétence/Prolongations de délai refusées

(B) Comprend les demandes de révision judiciaire et les plaintes à la Commission canadienne des droits de la personne

(C) Comprend les rapports de conclusion et les lettres d'absence de compétence

ii › Rapport spécial sur l'ingérence

En août 2014, la CPPM a publié son deuxième *Rapport spécial sur l'ingérence*, lequel décrit les progrès réalisés en matière d'indépendance des enquêtes de la police militaire (PM), ainsi que la façon dont la compréhension de la CPPM quant à ce qui constitue une « ingérence indue » a évolué depuis la publication du premier rapport sur l'ingérence en 2002.

Le mécanisme d'examen des plaintes pour ingérence, propre à la police militaire, a été créé en 1998 par une loi du Parlement. Tant le bureau du grand prévôt des Forces canadiennes (GPFC) et la CPPM peuvent examiner les plaintes pour inconduite et faire enquête, mais seule la CPPM peut faire enquête dans les cas de plaintes pour ingérence.

L'un des objectifs du rapport de 2002 était de faire connaître le processus d'examen des plaintes et la CPPM, notamment auprès des membres de la police militaire. Leur indépendance en tant que policiers au sein de la chaîne de commandement militaire est essentielle pour qu'ils puissent travailler sans ingérence.

En date d'août 2014, 26 plaintes pour ingérence avaient été déposées depuis la création de la CPPM. La moitié de ces plaintes visaient des superviseurs de la PM. Bien que le mécanisme d'examen des plaintes pour ingérence n'ait pas été créé pour régler les différends entre les policiers militaires et leurs superviseurs, il est tout de même important que la CPPM prenne le temps d'étudier ces cas pour s'assurer que la latitude nécessairement large dont jouissent les superviseurs et leur responsabilité de superviser et de contrôler le travail policier de leurs subordonnés sont exercées de bonne foi.

Le travail de la CPPM s'appuie désormais sur 14 ans de jurisprudence. Le *Rapport spécial sur l'ingérence* de 2014 contient 12 exemples de cas. Il constitue également une introduction à l'évolution de la CPPM en soi, puisqu'on y décrit comment les changements apportés à la *Loi sur la défense nationale* et à la chaîne de commandement du groupe de la PM ont d'importantes répercussions sur son travail.

« ... l'objectif réel du mécanisme de plainte pour ingérence devrait être de prévenir l'ingérence avant qu'elle ne se produise, plutôt que de susciter une enquête après les faits. Pour atteindre cet objectif louable, les policiers militaires eux-mêmes ont un rôle important à jouer. » — Rapport spécial sur l'ingérence

« ... puisque la responsabilité exclusive de ce type d'enquêtes particulières incombe à la CPPM, il lui revient de donner, au cas par cas, un sens au concept d'ingérence indue, dans les limites que lui impose l'article 250.19 de la Loi sur la défense nationale. » — Rapport spécial sur l'ingérence

iii › Audience d'intérêt public Fynes

Le 27 mars 2012, la CPPM a ouvert une audience d'intérêt public (AIP) relativement aux enquêtes de la police militaire (PM) à la suite du décès du caporal (cpl) Stuart Langridge. La plainte a été présentée par les parents du Cpl Langridge, Sheila et Shaun Fynes. Le Cpl Langridge s'est enlevé la vie le 15 mars 2008 à la base des Forces canadiennes/Unité de soutien de secteur (BFC/USS) Edmonton. Il avait servi en Bosnie et en Afghanistan. Ses parents soutiennent qu'il souffrait de dépression et de stress post-traumatique lorsqu'il est décédé.

L'AIP porte sur les trois enquêtes menées par le Service national des enquêtes des Forces canadiennes (SNEFC) à la suite du décès du Cpl Langridge et la plainte déposée par ses parents. Les plaignants allèguent ce qui suit :

- le SNEFC n'a pas mené d'enquêtes indépendantes dans cette affaire;
- les enquêtes effectuées par le SNEFC étaient inadéquates et partiales;
- les enquêtes visaient à exonérer des membres des Forces armées canadiennes (FAC) de toute responsabilité relativement à leur défaut d'intervenir pour prévenir la mort du Cpl Langridge et relativement à la manière dont la famille Fynes a été traitée par la suite;
- le SNEFC a omis d'enquêter au sujet de questions importantes; et
- le SNEFC a omis de révéler aux Fynes l'existence d'une note de suicide rédigée par le Cpl Langridge.

Il s'agit de l'AIP la plus volumineuse et la plus complexe de la CPPM à ce jour. Au cours des 62 journées d'audience publique, la CPPM a entendu 90 témoins du Canada et de l'étranger. Les transcriptions de l'audience totalisent plus de 12 500 pages. De plus, la CPPM a examiné 1 699 documents faisant au total plus de 22 000 pages dans le cadre de son enquête sur la plainte déposée par les Fynes. Le 9 janvier 2013, la CPPM a entendu les observations finales verbales par les parties.

Le président, avec l'aide inestimable du conseil juridique et du personnel de la CPPM, a examiné et analysé la totalité de la preuve. Ensuite le rapport provisoire a été rédigé et soumis aux hauts dirigeants de la police militaire, des Forces armées canadiennes et du ministère de la Défense nationale le 1er mai 2014.

L'avis d'action du GPFC, la réponse officielle au rapport, a été reçu le 16 décembre 2014. Le rapport final sera rendu public et présenté aux plaignants et aux personnes visées par la plainte au début de 2015.

Pour en savoir davantage au sujet de l'AIP Fynes, veuillez consulter le site Web de la CPPM à l'adresse www.mpcc-cppm.gc.ca.

iv › Accès aux ordres du groupe de la PM

La CPPM doit avoir une excellente compréhension des politiques, procédures et pratiques de la police militaire pour pouvoir évaluer une plainte, déterminer si elle est vérifiée et formuler des recommandations pertinentes. Depuis la mise sur pied de la CPPM en 1999, le grand prévôt des Forces canadiennes lui avait toujours fourni l'ensemble de ces documents, ainsi que les Instructions permanentes d'opérations du Service national des enquêtes des Forces canadiennes.

Cette pratique a été abruptement interrompue lors de la restructuration du cadre de commandement et de contrôle de la police militaire. Les instructions ont été remplacées par des ordres du groupe de la PM, et ces ordres n'ont plus été fournis à la CPPM. Depuis le début de 2013, le bureau du GPFC ne fournit que les ordres qu'il estime pertinents dans le cadre du travail de la CPPM.

C'est à la CPPM de décider ce qui est pertinent ou non par rapport aux plaintes qu'elle doit examiner et à ses enquêtes. Le fait de ne pas avoir accès à ces ordres pourrait miner la crédibilité et la réputation d'indépendance de la CPPM, et gravement compromettre la capacité de son personnel de faire son travail efficacement et correctement. Le président a demandé au ministre de la Défense nationale d'intervenir dans cette affaire et de convaincre le GPFC de rétablir l'ancienne pratique, soit de fournir à la CPPM les outils nécessaires pour remplir son mandat.

v › Effets sur les services policiers militaires – Résumés de dossiers

La section suivante présente des résumés de certaines plaintes pour inconduite traitées par la CPPM en 2014.

A) PLAINTE POUR INCONDUITE – ALLÉGATION D'UTILISATION D'UNE FORCE EXCESSIVE

Cette plainte découle d'un contrôle routier sur une base des Forces canadiennes au Québec. La plaignante, une civile, se rendait au guichet automatique de l'édifice Canex près de l'entrée principale de la base. Le premier membre de la PM a constaté que la plaignante ne portait pas sa ceinture de sécurité. Il a fait demi-tour avec le véhicule de police pour intercepter la plaignante. Il a constaté que la plaignante avait immobilisé son véhicule dans une zone de stationnement interdit. Le policier militaire s'est approché et a demandé à la plaignante de lui remettre son permis de conduire, le certificat d'immatriculation du véhicule et son certificat d'assurance. Elle a répondu en demandant qu'il appelle la police civile pour qu'elle soit dépêchée. Après une discussion sans intérêt, le policier militaire a demandé de l'aide. Quelques minutes plus tard, son superviseur est arrivé sur les lieux, accompagné d'un autre policier militaire, et la discussion s'est poursuivie. Après environ 15 minutes, la plaignante a remis ses documents. Elle a été autorisée à aller rapidement au guichet automatique, puis les policiers militaires ont préparé les contraventions.

Peu après être revenue du guichet, la plaignante s'est mise à interrompre constamment les policiers militaires dans leur travail. Ces derniers l'ont finalement arrêtée pour obstruction, l'ont menottée et l'ont installée sur le siège arrière du véhicule de police. Elle a été libérée environ 20 minutes plus tard et elle s'est fait remettre les contraventions

pour stationnement illégal, omission de porter sa ceinture de sécurité et défaut de présenter les documents demandés.

Plus tard le même jour, la plaignante s'est rendue au détachement de la PM et a entamé le processus de plainte. Elle a allégué que le policier militaire qui supervisait avait été impoli dès le début; qu'elle n'aurait pas dû être arrêtée; qu'une force excessive avait été utilisée durant l'arrestation, lui causant des blessures. Elle a ajouté qu'au moins un policier militaire avait eu une mauvaise conduite, notamment en ayant une attitude agressive, en criant, en lui agrippant les bras, en lui postillonnant au visage, en lui refusant de communiquer avec un avocat, en prenant énormément de temps pour rédiger les contraventions, en mettant sa vie en danger, et en ne lui remettant pas ses documents dans un délai raisonnable. Plus tard, elle a allégué qu'on l'avait trompée en lui disant l'avoir mis en contact avec un policier civil local alors qu'en fait elle parlait avec un réceptionniste du MDN. Elle a également dit que les policiers militaires auraient endommagé son véhicule durant l'arrestation.

Les policiers militaires visés ont dit avoir agi de façon professionnelle durant l'incident. À leur avis, le comportement obstructif de la plaignante a prolongé le processus et a entraîné l'utilisation d'un niveau de force plus grand que ce qui aurait été nécessaire en temps normal. Ils ont noté que leur méconnaissance des lois provinciales pertinentes a pu faire en sorte qu'il leur a fallu plus de temps pour préparer les contraventions. Ils ont admis que les documents de la plaignante ne lui ont pas été remis dans un délai raisonnable. Quoi qu'il en soit, cela n'était pas volontaire et la situation a été corrigée dès sa constatation.

Après avoir examiné la plainte et enquêté, la CPPM a conclu que les allégations étaient non vérifiées. Toutefois, elle a recommandé au GPFC de prendre des mesures pour garantir le bon fonctionnement des systèmes d'enregistrement vidéo mobiles (SEVM) ainsi qu'une formation adéquate et continue concernant ses opérations, conformément aux *Ordres du Groupe de la Police militaire des Forces canadiennes* (Ordres du Gp PM FC) actuelles. La CPPM a également recommandé qu'il soit rappellé aux détachements de la PM l'importance de tenir à jour des livres de bord de déploiement des policiers militaires complets et précis, puisque dans ce cas-ci, certaines entrées étaient inexactes.

Enfin, la CPPM a recommandé que les policiers militaires de la région de Québec se voient offrir une formation adéquate ainsi que des outils de référence conviviaux concernant l'application des lois provinciales relevant de leur mandat.

B) PLAINTE POUR INCONDUITE – ALLÉGATION D'ALTÉRATION D'UNE DÉCLARATION

Cette plainte fait suite aux événements des 24 et 25 août 2012. La plaignante est une ancienne membre des Forces canadiennes (FC) qui a été libérée en 2012.

Le 21 août 2012, la plaignante a communiqué avec l'Unité de la PM pour déposer une plainte officielle pour agression sexuelle par deux officiers hauts gradés en 2009 alors qu'elle était membre des FC. Ses allégations et l'enquête connexe font l'objet d'une autre plainte dont est saisie la CPPM. Le 24 août 2012, la plaignante s'est rendue à l'Unité de la PM afin de fournir une déclaration écrite en complément à la plainte envers les deux officiers. Le membre de la police militaire (PM) visé par la plainte a pris sa déposition et lui en a remis une copie.

Le 25 août 2012, la plaignante a informé le membre de la PM visé par la plainte qu'il manquait deux pages à sa copie. La plaignante a été avisée qu'elle pouvait communiquer avec l'Unité de la PM si elle désirait produire une nouvelle déposition, ce qu'elle a fait en ajoutant deux pages à sa déposition précédente.

La plaignante a allégué que deux pages avaient été retirées de sa déclaration initiale du 24 août 2012, ce qui signifiait que des pièces à conviction avaient été modifiées par le membre de la PM visé par la plainte.

À la suite de son examen et de l'enquête, la CPPM a conclu que ces allégations n'étaient pas vérifiées. L'enquête de la CPPM n'a révélé aucune preuve étayant l'allégation selon laquelle le membre de la PM visé par la plainte aurait altéré les preuves en supprimant des pages de la déclaration écrite initiale de la plaignante. La CPPM a également jugé que la mémoire du membre de la PM était plus fiable que celle de la plaignante pour cette période.

La CPPM n'a formulé aucune recommandation dans ce dossier.

C) PLAINTE POUR INCONDUITE – ALLÉGATION DE DÉFAUT DE MENER UNE ENQUÊTE APPROFONDIE CONCERNANT UNE AGRESSION SEXUELLE

Cette plainte est liée à une enquête de la police militaire (PM) concernant deux incidents présumés d'agression sexuelle par les anciens supérieurs de la plaignante lorsqu'elle était membre des Forces canadiennes (FC). Les incidents se seraient produits durant la première moitié de 2009, lorsque la plaignante faisait partie de l'équipage d'un navire militaire. La plaignante a été libérée en juin 2012.

Le dossier d'enquête de la PM est demeuré ouvert d'août 2012 à février 2013. Durant cette période, une entrevue enregistrée sur vidéo a été effectuée avec la plaignante et ses déclarations écrites ont été recueillies. L'enquêteur de la PM visé par la plainte a également obtenu (non sans difficulté) une copie du dossier concernant la plainte pour harcèlement déposée en 2011 par la plaignante, où elle relatait pour la première fois les incidents. L'entité des FC responsable des plaintes pour harcèlement avait jugé la plainte non fondée.

Après examen des déclarations de la plaignante faites aux policiers militaires ainsi que du dossier de plainte pour harcèlement déposée en 2011, lequel comprenait des évaluations antérieures de la PM menées par le Service national des enquêtes des Forces canadiennes et l'unité locale de la PM (soit l'unité à laquelle était affecté le policier militaire visé par la plainte), l'enquêteur de la PM concerné a conclu que la PM n'avait pas d'autres mesures à prendre puisque les allégations avaient déjà été traitées par la chaîne de commandement dans le cadre du processus de plainte pour harcèlement des FC et que les éléments constitutifs d'une infraction d'agression ou d'agression sexuelle n'étaient pas présents.

La plaignante a contesté les conclusions de l'enquêteur de la PM visé par la plainte et a indiqué que ses allégations auraient dû faire l'objet d'une enquête plus approfondie.

Après avoir examiné la plainte et enquêté, la CPPM a conclu que l'allégation était en partie vérifiée. Selon la CPPM, l'enquêteur de la PM visé par la plainte aurait dû mener une enquête plus poussée avant de clore l'enquête pour les raisons citées. Le dossier de plainte pour harcèlement ne constituait pas un fondement valable pour clore l'enquête de la PM. Plus précisément, ni les évaluations antérieures de la PM ni les présumées lacunes dans les éléments de preuve de la plaignante ne constituaient des raisons valables pour clore l'enquête. Selon la CPPM, le membre de la PM concerné aurait dû interroger d'autres témoins avant de clore le dossier comme il l'a fait. Bien que d'autres facteurs s'appliquant à l'exercice du pouvoir discrétionnaire en matière de maintien de l'ordre pourraient être considérés comme des obstacles à la conduite d'une enquête complète sur les allégations de la plaignante, ces facteurs n'ont pas minimisé les éléments constitutifs d'une infraction, dont l'établissement ou l'exclusion n'aurait été possible qu'en interrogeant davantage de témoins.

Cependant, puisque la CPPM a déterminé dans le cadre de sa propre enquête que les témoins produits par la plaignante n'ont pas pu corroborer ses allégations, la CPPM n'a pas recommandé que l'enquête de la PM soit rouverte.

Néanmoins, la CPPM a bel et bien recommandé que le policier militaire visé par la plainte reçoive

de la formation appropriée sur les lacunes identifiées dans ce rapport et que les politiques de la PM sur l'ouverture des dossiers d'événements généraux soient clarifiées pour garantir que ces dossiers soient ouverts lorsque les policiers militaires sont consultés durant une enquête administrative, notamment dans le cadre du processus de plainte pour harcèlement.

D) PLAINTE POUR INCONDUITE – ALLÉGATION DE HARCÈLEMENT PAR DES POLICIERS MILITAIRES

Cette plainte fait suite à des événements survenus les 15 et 16 avril 2013. Le plaignant est un ancien membre des FC qui a été libéré en 2005. En 2004, il a eu plusieurs démêlés avec la police militaire (PM) à la base locale, lui valant d'être arrêté et accusé à quelques reprises.

Le plaignant allègue que le 15 avril 2013 il a reçu un appel vers 15 h 18. L'interlocuteur n'a rien dit et a raccroché après 10 secondes. L'afficheur montrait un nom et un numéro de téléphone précis. Le plaignant a cherché le nom sur Internet et a trouvé qu'un policier militaire portant ce nom (le policier militaire mis en cause) vivait dans la ville où le plaignant résidait. Le plaignant a commencé à être inquiet quand il s'est rappelé que lorsqu'il a été arrêté, en 2004, le commis à la réception dans la zone de cellule où il était détenu portait ce nom.

Le lendemain, soit le 16 avril 2013, le plaignant a vu un peloton de soldats en tenue de combat marcher dans sa rue lorsqu'un des soldats a rompu les rangs et s'est dirigé directement vers sa résidence, laquelle est située près de la base. Le soldat se serait rendu précisément à l'endroit où les déchets sont normalement placés pour la collecte, même si le plaignant ne les avait pas encore sortis. Plus tard, une fourgonnette de couleur sombre ayant une plaque d'immatriculation du MDN s'est arrêtée. Le soldat a sauté dans le véhicule et a quitté les lieux. Le plaignant croit que le soldat voulait fouiller ses déchets afin de l'intimider.

Le même jour, le 16 avril 2013, le plaignant était sur Internet, dans un forum de discussion militaire, lorsqu'il a remarqué que quelqu'un avait utilisé son pseudonyme pour diffuser de l'information personnelle à son sujet comme par exemple où il avait mangé, ce qu'il avait fait, ainsi que des commentaires sur ses problèmes de pension alimentaire.

Le plaignant a estimé que ces incidents étaient trop liés pour n'être qu'une simple coïncidence et croyait donc qu'il était suivi ou harcelé par le policier militaire visé par la plainte.

À la suite de son examen et de son enquête, la CPPM a conclu que ces trois allégations n'étaient pas vérifiées. L'enquête de la CPPM a montré que l'appel, bien que réel, a selon toute probabilité été effectué par un civil portant le même nom que le policier militaire visé par la plainte. Cette conclusion tend à miner les autres allégations du plaignant. En ce qui a trait à l'incident pendant la marche, la CPPM n'a trouvé aucun exercice de ce genre réalisé à ce moment. Enfin, la CPPM n'a trouvé aucune preuve étayant l'allégation selon laquelle le policier militaire mis en cause a usurpé l'identité du plaignant en ligne dans le forum de discussion militaire.

E) PLAINTE POUR INCONDUITE – ALLÉGATION D'ARRESTATION ET DE FOUILLE INADÉQUATES/ ACCOMMODEMENT EN RAISON DE PROBLÈMES DE SANTÉ

Cette plainte découle d'interactions entre, d'une part, le plaignant et son épouse et, d'autre part, deux membres de la police militaire (PM) au cours d'un contrôle routier qui a mené à l'arrestation du plaignant et de son épouse, Mme X.

Une nuit de novembre 2011, le plaignant retournait chez lui après une sortie avec son épouse et c'est à ce moment qu'un membre de la PM a intercepté leur véhicule. Lorsque Mme X, la conductrice, a refusé de retourner dans son véhicule, le membre de la PM a tenté de l'arrêter. Elle a alors résisté et le plaignant a tenté d'intervenir. Plus tard, le plaignant a aussi posé la main sur un autre membre de la PM qui était venu en renfort.

Mme X et le plaignant ont fini par être arrêtés et menottés. Tous les deux ont résisté et ont été accusés de voie de fait sur un agent de la paix et de résistance à l'arrestation. En outre, Mme X a été accusée de conduite avec facultés affaiblies et le plaignant, d'ivresse, en violation de la *Loi sur la défense nationale*.

Quelques mois après les événements, le plaignant a fait parvenir une lettre de plainte à la CPPM. Dans cette lettre détaillée, il a présenté diverses allégations au sujet de la conduite des deux membres de la PM impliqués, avant, pendant et après les arrestations. Il a allégué que les membres de la PM en cause avaient omis de les informer, lui et Mme X, des motifs du contrôle routier initial et des arrestations. Il s'est plaint de l'attitude agressive des membres de la PM, du fait qu'ils n'ont pas communiqué avec Mme X en français ni permis au plaignant de fournir des explications à son épouse, et du fait que c'est en négligeant de prendre les mesures appropriées en considération du problème de santé de Mme X lié à des traumatismes antérieurs associés à des relations marquées par la violence que les membres de la PM ont provoqué la détérioration de la situation, ce qui a donné lieu à des arrestations inutiles. Il a affirmé que les membres de la PM ont eu recours à une force excessive au cours des arrestations et ont négligé d'assurer un chauffage adéquat dans le véhicule de patrouille où Mme X était détenue. Il a aussi soutenu que les membres de la PM avaient omis de tenir compte de sa propre blessure préexistante à un genou et qu'ils avaient eu recours à une force excessive lorsqu'ils ont procédé à une fouille de sa personne au bloc cellulaire du détachement de la PM.

La plainte a été transmise au grand prévôt des Forces canadiennes (GPFC) pour être traitée en première instance, conformément à la *Loi sur la défense nationale*. La plainte a d'abord été tenue en suspens jusqu'à l'issue des procédures criminelles intentées contre le plaignant et Mme X. Une fois que ces affaires ont été réglées à la suite de l'inscription de plaidoyers de culpabilité pour certains chefs d'accusation et du retrait d'autres accusations, la Section des normes professionnelles (NP) du Groupe de la PM des FC a mené une enquête et conclu que les allégations du plaignant n'étaient pas fondées. Cependant, la Section des NP a observé divers problèmes rattachés au dossier, particulièrement en ce qui concerne des défaillances d'équipement, l'application des procédures à suivre pour s'assurer que les personnes détenues comprennent bien leurs droits et puissent parler à un avocat si elles le souhaitent, et l'absence de supervision de Mme X pendant une partie de sa période de détention dans le véhicule de police.

Ainsi, le commandant adjoint du Groupe de la PM des FC a fait parvenir une lettre d'observations au commandant du régiment concerné de la PM. Le commandant a ensuite fourni les détails des mesures correctives prises à cet égard et le commandant adjoint a jugé que les préoccupations exprimées avaient été réglées.

Entre-temps, le plaignant n'était pas satisfait du traitement de sa plainte par la Section des NP et il a demandé à ce que la CPPM examine l'affaire. La CPPM a recensé neuf allégations distinctes d'inconduite présentées par le plaignant. En procédant à un examen détaillé du dossier et de l'enquête précédente et en présentant diverses demandes de documentation et d'information supplémentaires auprès du Bureau des NP, la CPPM a été en mesure d'obtenir les renseignements nécessaires pour tirer des conclusions sur chacune des allégations. La CPPM a déterminé qu'aucune des allégations n'était vérifiée et a conclu que les membres de la PM visés par la plainte avaient agi de façon raisonnable et n'avaient pas eu recours à une force excessive.

Selon les conclusions de la CPPM, les personnes visées par la plainte n'ont pas fait preuve d'inconduite. Cependant, après examen de la plainte et des circonstances entourant l'événement, la CPPM a identifié plusieurs domaines devant faire l'objet d'amélioration dans les politiques de la PM et la formation de ses membres, et a fait

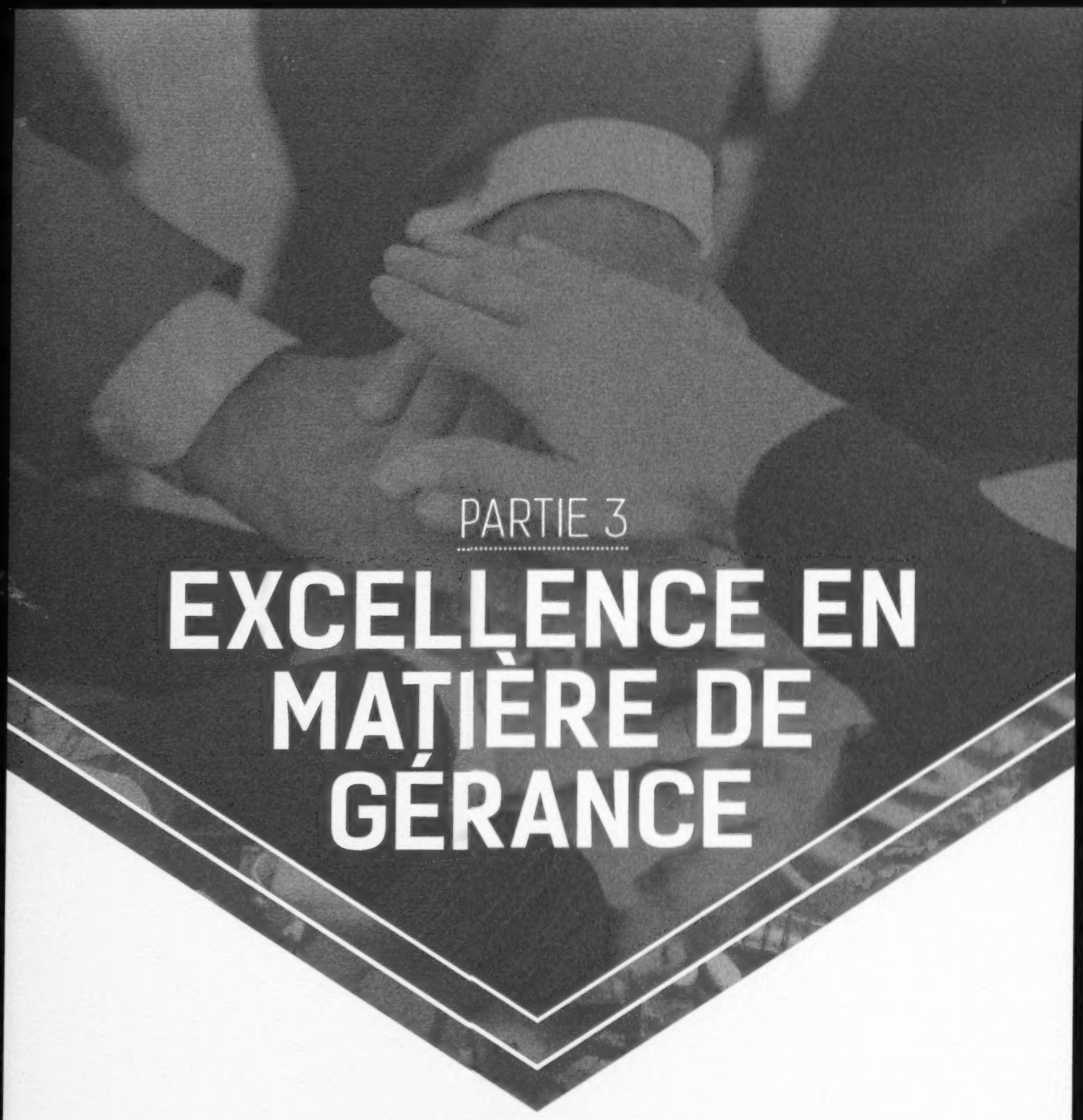
les recommandations nécessaires pour aider à assurer la résolution de ces problèmes.

Plus particulièrement, après examen des allégations du plaignant relativement à la fouille effectuée dans le bloc cellulaire, la CPPM a conclu que, bien que les membres de la PM aient agi de façon appropriée dans le cas présent, il y aurait tout intérêt à fournir une formation supplémentaire et à inclure de nouvelles directives dans les politiques concernant la nécessité de tenir compte des problèmes de santé ou des blessures des personnes concernées au moment de procéder à des fouilles, à des détentions ou à des arrestations. Ainsi, la CPPM a recommandé que le GPFC examine les politiques et les ordres de la PM relativement au recours à la force, aux arrestations, aux détentions et aux fouilles afin de fournir des directives supplémentaires sur la nécessité d'adapter les procédures, dans la mesure où les circonstances le permettent sans compromettre la sécurité des membres, pour tenir compte de problèmes de santé ou d'autres problèmes qui pourraient occasionner de la douleur, des blessures ou des indignités pour les détenus. La CPPM a recommandé en outre que les membres de la PM se fassent rappeler leurs obligations de prendre de telles mesures d'accommodement lorsque les circonstances le permettent, et que l'importance de ces obligations soit soulignée dans la formation initiale et continue de la PM.

Après avoir examiné la plainte et le dossier de police relativement à cet incident, la CPPM a aussi relevé diverses autres questions suscitant des préoccupations. Certaines de ces questions ont déjà été traitées dans la lettre d'observations du commandant adjoint et, en conséquence, il n'était pas nécessaire que la CPPM formule d'autres recommandations à cet égard. D'autres questions n'avaient cependant pas été traitées antérieurement. Plus particulièrement, certains problèmes ont été observés relativement au matériel d'enregistrement du bloc cellulaire, ce qui a résulté en l'absence d'enregistrement audio lors de la fouille effectuée sur la personne du plaignant. Certains problèmes ont aussi été constatés en ce qui concerne la compréhension qu'avait l'un des membres de la PM visés par la plainte quant aux modalités du droit des suspects de faire appel à l'avocat de leur choix. Enfin, il y avait des motifs permettant de remettre en question la pertinence de la demande faite par l'autre membre visé de la PM en vue de faire inscrire une mention dans le Centre d'information de la police canadienne (CIPC).

Afin de traiter ces problèmes, la CPPM a formulé plusieurs recommandations, notamment une selon laquelle le matériel d'enregistrement du bloc cellulaire du détachement visé de la PM devrait être examiné pour s'assurer que les modes d'enregistrement audio et vidéo sont en état de fonctionnement; une autre selon laquelle les membres de la PM devraient, dans le cadre de leur formation initiale et continue, se faire rappeler, d'une part, de la nécessité de voir à ce que les personnes qui sont arrêtées ou détenues se fassent offrir la possibilité de communiquer avec l'avocat de leur choix et, d'autre part, de l'importance de ne pas entraver, d'aucune façon, l'exercice de ce choix ni de tenter de l'influencer; et une autre selon laquelle les politiques et ordres de la PM doivent énoncer explicitement que les superviseurs de la PM ont l'obligation, lorsqu'ils examinent les dossiers d'enquête, de vérifier que les entrées proposées dans le CIPC et dans SISEPM (base de données de la police militaire) sont exactes, justifiées et étayées par les faits observés au cours de l'enquête.

Photo : Caporal Shilo Adamson



PARTIE 3

EXCELLENCE EN MATIÈRE DE GÉRANCE

i › Planification intégrée

La Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada (CPPM) a renforcé son système de planification, qui intègre les finances, les ressources humaines (RH), la gestion du risque, la planification des investissements, la sécurité, la technologie de l'information (TI), gestion de l'information (GI) et les stratégies d'écologisation, en vue de faciliter la planification, la prise de décisions et la gestion judicieuse des ressources.

Les sections suivantes décrivent la méthode de gérance utilisée par la CPPM pour réussir l'intégration de ses plans stratégiques, opérationnels et d'investissement.

ii › Gestion financière intégrée

La CPPM s'est réjouie de recevoir une note de 94 % du Directeur parlementaire du budget (DPB) pour cette année. Dans l'*Analyse de la budgétisation axée sur la performance durant le récent exercice d'assainissement des finances publiques 2014* du Directeur parlementaire du budget, la CPPM est arrivée en première position des organismes gouvernementaux les plus performants dans l'atteinte de leurs objectifs de rendement.

En 2014, la CPPM a continué de faire preuve d'une saine gestion de ses ressources financières. Elle a planifié, géré et contrôlé efficacement son budget et ses dépenses pour répondre à ses besoins opérationnels, aux exigences législatives et aux demandes croissantes des agences centrales, notamment en ce qui concerne la présentation de rapports financiers exacts et en temps opportun. Pour améliorer la rigueur de sa gestion et de ses contrôles financiers, des mises à jour financières internes ont été présentées régulièrement tant à l'interne au Comité exécutif de la CPPM qu'à l'externe aux agences centrales tout au long de l'année 2014.

BUDGET DE FONCTIONNEMENT

En décembre 2013, le budget annuel courant de la CPPM est passé de 3.5 million de dollars à 4.7 millions de dollars. Ces ressources financières permettent à la CPPM de réaliser son mandat législatif, aux termes de la Partie IV de la Loi sur la défense nationale : résolutions des plaintes, services internes et autres activités, afin de répondre aux demandes des agences centrales et du Parlement (Rapports sur les plans et les priorités, Rapports ministériels sur le rendement, Rapports annuels, États financiers, Rapports financiers trimestriels, Rapports ministériels sur l'obligation de rendre des comptes en dotation).

L'augmentation du niveau de référence a fait suite à une évaluation de programme effectuée en 2012 où il a été conclu que le montant de 3.5 million de dollars était insuffisant en raison des diverses pressions financières exercées sur la CPPM, comme la complexité croissante des enquêtes, l'augmentation des exigences de planifications et de rapports, et l'augmentation des exigences en matière de gestion de l'information.

Après le transfert de ces nouveaux fonds, la CPPM a mis en place des plans de réduction des risques selon des stratégies d'atténuation. Il s'agissait notamment de créer et de doter de nouveaux postes, de mettre en place un nouveau système de gestion électronique des documents et des dossiers (SGEDD) et de rénover les locaux.

Pendant cette période, certains retards ont été inévitables en raison du temps nécessaire pour terminer les processus de dotation et du calendrier des transferts de fonds.

AUDIENCE D'INTÉRÊT PUBLIC (AIP) FYNES

La CPPM n'a pas reçu de nouveau financement en 2014 pour l'AIP Fynes, mais elle a reporté 1.5 millions de dollars du montant inutilisé de 3.1 millions de dollars au cours de l'exercice 2013-2014. La somme restante de 1.6 millions de dollars a été retournée.

EXAMEN D'UNE PLAINTE POUR INCONDUITE MULTI-JURIDICTIONNELLE

En 2014, la CPPM a reçu 4 000 $ en fonds spéciaux dans le cadre du processus d'établissement du budget principal des dépenses et a reporté 875 000 $ de l'exercice 2013-2014 pour les besoins permanents de cette révision. Comme c'est le cas pour l'AIP Fynes, on prévoit la fermeture du dossier en 2015.

GÉRANCE FINANCIÈRE

La CPPM travaille efficacement tout en maintenant son modèle de prestation de services. Cependant, chaque fois qu'un événement inattendu touche la CPPM (p. ex. une audience d'intérêt public), l'ensemble de cette dernière subit des pressions importantes. Même si la CPPM continue d'améliorer ses délais de réponse aux plaintes, les efforts qu'elle doit mettre pour faire preuve de responsabilité, de transparence et de professionnalisme envers les Canadiens lui demandent un rendement de haut niveau. En parallèle, elle se doit de maintenir un milieu de travail sain et d'assurer le bien-être de son personnel.

De même, en réponse aux exigences et aux demandes croissantes des agences centrales, comme la *Politique sur le contrôle interne* du Conseil du Trésor (CT), la CPPM continue de procéder à des examens rigoureux de ses processus internes de contrôle financier dans ses principaux secteurs, par exemple les investissements, les rapports de gestion financière, les ressources humaines, la gestion des biens et la sécurité.

RENSEIGNEMENTS FINANCIERS SUPPLÉMENTAIRES

Des renseignements supplémentaires sur la gestion financière et des dépenses sont présentés sur le site Web de la CPPM (Section des publications) dans le Rapport sur les plans et les priorités, les Rapports annuels, le Rapport ministériel sur le rendement, le Rapport financier, les Rapports financiers trimestriels et les États financiers annuels.

iii › Gestion intégrée des ressources humaines (RH)

PLANIFICATION DES RESSOURCES HUMAINES

La CPPM continue de mettre l'accent sur la planification efficace des RH. Parmi les mesures qu'elle a prises, elle a développé des stratégies de dotation pour s'assurer que les connaissances organisationnelles étaient conservées (p. ex. dans les plans d'apprentissage des employés), en prévision du roulement de son personnel et pour s'assurer que les postes vacants étaient pourvus le plus rapidement possible.

PROCESSUS OPÉRATIONNEL COMMUN DES RESSOURCES HUMAINES (POCRH)

La CPPM a fait preuve de diligence pour mettre en œuvre les sept domaines du POCRH, afin de s'aligner par rapport aux exigences du *Cadre de RH – Plans et stratégies* de la CPPM. Les domaines sont les suivants :

- Planification des RH, conception des tâches et de l'organisation et établissement de rapports;
- Gestion des emplois et des postes;
- Dotation et intégration des employés;
- Rémunération totale;

- Rendement, apprentissage, perfectionnement et reconnaissance des employés;
- Départs permanents et temporaires; et
- Gestion du milieu de travail.

Le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines a remis un prix de reconnaissance à la CPPM le 12 mai 2014 pour souligner ses accomplissements.

DOTATION

La CPPM est un micro-organisme (qui compte 99 employés ou moins, selon la définition de la Commission de la fonction publique du Canada) et, par conséquent, un même employé peut surveiller plusieurs programmes. Les retards dans la dotation peuvent entraîner plus de travail pour les autres employés qui doivent déjà assumer leurs propres responsabilités, et des augmentations de coûts pour permettre à la CPPM de pourvoir les postes.

La CPPM s'est penchée sur de nouvelles façons de réduire les coûts et le temps requis pour doter les postes tout en préservant un Cadre de responsabilisation de gestion de la dotation (CRGD) robuste, tel que confirmé dans le Rapport ministériel sur l'obligation de rendre compte en dotation (RMORCD). La CPPM a réussi à améliorer l'efficacité de ses mesures de dotation tout en réduisant de façon substantielle le temps et les coûts nécessaires. En optimisant son processus, la CPPM a réussi à doter plus efficacement les postes vacants et à maintenir un pourcentage élevé de postes pourvus.

MEMBRES DE LA COMMISSION

Roy Berlinquette, membre de la Commission, a pris sa retraite cette année après une carrière exceptionnelle dans les services de police et de surveillance de la police. M. Berlinquette a été nommé membre de la Commission en mai 2007. Il a coprésidé l'audience d'intérêt public concernant l'Afghanistan et il a présenté plusieurs programmes de sensibilisation pendant son mandat. En tant que membre de la Commission bilingue, il a joué un rôle essentiel en rendant des décisions dans des dossiers de plaintes pour inconduite et ingérence.

Pour remplacer M. Berlinquette, la CPPM a été heureuse de la nomination de l'ancien commissaire-adjoint et commandant de la GRC, Michel Séguin. M. Séguin a une grande expérience des opérations policières et a été cadre supérieur pendant plus de 10 ans. Pendant ses années de service à la GRC, il a occupé le poste de conseiller en matière d'éthique et d'intégrité, et a siégé comme arbitre aux audiences du code de déontologie. M. Séguin est un Officier de l'Ordre du mérite des corps policiers. Il a été nommé membre de la Commission par le gouverneur en conseil le 6 mars 2014.

RECONNAISSANCE DES EMPLOYÉS

Au cours de l'année, la CPPM a continué de reconnaître le travail de tous ses employés. Pendant la Semaine nationale de la fonction publique en juin 2014, la contribution d'un certain nombre d'employés a été soulignée par la remise de Prix de reconnaissance et pour états de service prolongés.

SONDAGE AUPRÈS DES EMPLOYÉS DE LA FONCTION PUBLIQUE

Cent pour cent (100%) des employés de la CPPM ont répondu au Sondage auprès des employés de la fonction publique en 2014. Ce sondage est effectué tous les trois ans par Statistique Canada au nom du Bureau du dirigeant principal des ressources humaines depuis 1999. Il permet aux employés de donner leur point de vue sur le leadership, les effectifs et le milieu de travail. Il aide à déterminer ce qui doit être amélioré à tous les niveaux : de l'unité organisationnelle au ministère, et à la grandeur de la fonction publique. Il permet également de recueillir des données sur un vaste éventail de livrables, comme le *Cadre de responsabilisation de gestion (CRG)*, et pour les rapports annuels sur une variété de sujets, y compris les langues officielles, l'équité en emploi et la gestion des ressources humaines. Les résultats du sondage devraient être publiés en février 2015.

PROGRAMME DE GESTION DE L'INCAPACITÉ

Après l'initiative menée à la grandeur du gouvernement sur la gestion de l'incapacité, la CPPM a renforcé son programme, ses services et ses produits, notamment la formation des gestionnaires et des employés sur leurs droits, leurs obligations et les procédures à suivre en cas de maladies et de blessures. Cette année, la CPPM a offert de la formation et des séances d'information sur la santé et le bien-être, sur le Programme d'aide aux employés et sur les premiers soins, pour améliorer le bien-être de ses employés.

GESTION DU RENDEMENT/GESTION DES PERSONNES

En 2014, la CPPM a entièrement mis en œuvre le Programme de gestion du rendement (PGR). Les gestionnaires, les superviseurs et les employés ont reçu de la formation et/ou de la documentation sur le nouveau processus de gestion du rendement entré en vigueur le 1er avril 2014. La CPPM a mis à jour son *Cadre de RH intégrées – Plans et stratégies* en fonction des nouvelles exigences du PGR et du Processus opérationnel commun des ressources humaines.

iv › Gestion intégrée du risque (GIR)

Tout au long de l'année, afin de fonctionner avec efficacité et efficience, la CPPM a adopté une approche de gestion du risque fondée sur l'analyse des répercussions et sur l'élaboration de stratégies d'atténuation. Cette approche a été appliquée à la gestion financière, la dotation, au renforcement des capacités, aux vérifications, aux relations avec les médias et les affaires publiques, et aux audiences d'intérêt public (AIP).

La CPPM continue à mettre à jour son *Cadre de gestion intégrée du risque – Plans et stratégies*, en ajoutant de nouvelles exigences et de nouvelles recommandations de vérification à son profil de risque. Grâce à des stratégies préétablies, la CPPM peut agir proactivement pour atténuer les risques.

Dans la mesure du possible, la CPPM procède à des examens de la gestion pour cerner les lacunes possibles et prend les mesures appropriées de façon à adopter une approche proactive plutôt que réactive.

v › Examens de la gestion

EXAMEN DE LA GESTION DE LA DOTATION

En 2013-2014, la CPPM a complété son examen annuel de gestion de la dotation et s'est penchée sur la conformité, les tendances, les coûts, le temps requis pour doter un poste, les risques et la gestion des dossiers. Les résultats de cet examen ont permis de renforcer les pratiques de dotation de la CPPM et de trouver de nouvelles options pour les améliorer. Ils ont également permis de s'assurer que toutes les mesures de dotation continuent d'être gérées et administrées conformément aux lois applicables et aux délégations de pouvoir.

EXAMEN DES CONTRATS ET DE L'APPROVISIONNEMENT

La CPPM a commencé un examen de la gestion de ses contrats et de son approvisionnement en juin 2014. En utilisant une liste de vérification basée sur la Politique sur la vérification interne du contrôleur général, l'examen s'est penché sur les dossiers de demande de soumissions, les dossiers

de contrats et les dossiers de comptes créditeurs de la CPPM. Les résultats ont été globalement favorables et la CPPM élabore actuellement un plan d'action pour améliorer les pratiques de passation de marchés et d'approvisionnement.

vi › Vérifications

DIRECTEUR PARLEMENTAIRE DU BUDGET (DPB)

Le DPB a présenté son rapport *Analyse de la budgétisation axée sur la performance durant le récent exercice d'assainissement des finances publiques* le 14 août 2014, portant sur les trois exercices de 2010 à 2013. La note de 94 % obtenue par la CPPM lui assure une place parmi les organisations les plus performantes au gouvernement pendant cette période.

VÉRIFICATION DU RENDEMENT EN MATIÈRE DE RAPPORTS SUR LES RESPONSABILITÉS

En juin 2014, la CPPM a fait l'objet d'une vérification du Bureau du vérificateur général du Canada (BVG). La vérification a porté sur les différentes responsabilités de rapport de la CPPM comme les finances, les ressources humaines, les plans d'investissements ministériels, le bilan annuel sur les langues officielles, le rapport annuel sur le Programme de gestion du rendement pour les cadres supérieurs et les plans de sécurité ministériels. La CPPM a participé à cette vérification avec d'autres ministères et agences de petite taille en complétant différents sondages. L'information présentée par la CPPM sera rapportée sous forme agrégée dans le prochain rapport du BVG.

VÉRIFICATION DE LA SÉCURITÉ DES COMMUNICATIONS (COMSEC)

En mai 2014, la CPPM a fait l'objet d'une vérification de son équipement, de ses processus et de son cadre stratégique de COMSEC. Cela lui a donné l'occasion de mettre à jour ses politiques, ses procédures et ses processus en matière de sécurité des communications.

VÉRIFICATION HORIZONTALE

Même si elle n'a pas fait l'objet de vérification horizontale pendant la période couverte par le présent rapport, la CPPM est déterminée à assurer la conformité aux autres vérifications en examinant les constatations et les recommandations formulées par le Bureau du contrôleur général et en les harmonisant avec ses propres cadres, ses politiques, ses directives, ses normes et ses processus afin de conserver de bonnes pratiques de gestion.

vii › Gestion intégrée de la sécurité

La CPPM s'efforce d'offrir un milieu de travail sécuritaire au moyen de formation obligatoire, de sensibilisation, et de communiqués sur ses programmes, ses services et ses processus de sécurité. Ainsi, la sécurité est intégrée dans les activités et l'infrastructure de la CPPM. Ses programmes de prévention et de sensibilisation lui permettent de réagir efficacement en cas d'incidents de sécurité tout en maintenant ses opérations.

SÉCURITÉ DE LA TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION (TI)

En plus de ses activités traditionnelles de sécurité, la CPPM suit la tendance croissante des cybermenaces, à l'interne et à l'externe. La sécurité de la TI fait l'objet d'examen et de mise à jour régulièrement pour minimiser les risques.

viii › Gestion intégrée de la continuité des activités

La continuité des activités et les procédures d'urgence sont intégrées dans les opérations et les processus de la CPPM. À ce titre, grâce à des activités conjointes de prévention et de sensibilisation, la CPPM est en mesure de répondre aux incidents ou aux urgences tout en maintenant ses opérations.

Au cours de la période couverte par ce rapport, la CPPM a effectué des tests et des exercices de pratique pour s'assurer que les bonnes procédures d'intervention étaient appliquées selon les diverses situations qui se présentaient.

ix › Santé et sécurité

La santé et la sécurité des employés et du milieu de travail sont au coeur des bonnes pratiques opérationnelles de la CPPM. La CPPM donne de la formation en milieu de travail, des activités de sensibilisation et des communiqués sur les questions de santé et de sécurité et sur leur intégration à l'échelle de la CPPM. Par exemple, elle fournit du désinfectant pour les mains et des serviettes antiseptiques, elle assure le nettoyage régulier des bureaux et offre le vaccin contre la grippe saisonnière si désiré. Des tests et des pratiques sont également faits pour vérifier que les équipements de sécurité sont maintenus correctement et que les employés sont formés pour faire la réanimation cardiorespiratoire (RCR). De plus, la CPPM a assigné ces tâches à des employés conformément aux termes du *Code canadien du travail et du Règlement sur la santé et sécurité*. Les employés assignés ont reçu leur formation et leur certification.

x › Gestion intégrée de la technologie de l'information (TI)

SYSTÈMES DE GESTION ÉLECTRONIQUE DES DOCUMENTS ET DES DOSSIERS (SGEDD)

En 2014, la CPPM a mis en place quatre serveurs pour accueillir le nouveau système de SGEDD et installer Documentum, le nouveau système de gestion électronique des documents et des dossiers visant à préserver les connaissances organisationnelles et assurer une solution de gestion des dossiers pour répondre à ses besoins. Les travaux se poursuivent sur la configuration des mesures de planification, de conservation et d'élimination des dossiers, et des ensembles d'autorisations.

BOÎTE À OUTILS DE L'EXPÉRIENCE WEB (BOEW)

Gagnante d'un prix d'excellence, la BOEW est un outil de première ligne pour la construction de sites Web accessibles, utilisables, interopérables, mobiles et multilingues. Il s'agit d'un projet de

collaboration dirigé par le gouvernement du Canada. La CPPM a complété et mis en place graduellement sa dernière version, BOEW4, au mois d'octobre dernier, bien avant la date limite de décembre 2014. Les nouveaux modèles assurent la conformité à la *Norme sur l'accessibilité des sites Web*, la *Norme sur la facilité d'emploi des sites Web* et la *Norme d'interopérabilité des contenus* du gouvernement fédéral.

INITIATIVE DE RENOUVELLEMENT DU WEB (IRW)

L'objectif de l'IRW est de consolider 1500 sites Web ministériels en un seul site Web d'ici le 31 décembre 2016. L'objectif est de créer un site Web pangouvernemental convivial, présentant clairement l'information, soutenu par un moteur de recherche intégré et fonctionnant sur toutes les plateformes : ordinateurs de bureau, téléphones intelligents et tablettes. La première version de Canada.ca est déjà en ligne. Service Canada en sera l'« Éditeur principal », mais chaque ministère et agence demeurera propriétaire et responsable de créer son propre contenu. La CPPM a atteint son premier objectif d'IRW en publiant son rapport provisoire (un inventaire partiel de son site Web) au début du mois de décembre. Le rapport final, un inventaire complet du site Web, sera prêt à la mi-janvier 2015.

xi › Gestion intégrée de l'information (GI)

TENUE DES DOSSIERS

La CPPM travaille sur sa méthode de préservation de sa mémoire institutionnelle. Elle adopte des mesures de transformation de ses opérations qui lui permettront de changer son système de gestion de l'information actuel pour un environnement documentaire complètement électronique (SGEDD). Avec l'aide de ressources externes, la CPPM continue de travailler à la mise en œuvre d'un système qui lui assurera un cycle efficace de gestion de ses documents et de ses dossiers électroniques, et lui permettra de répondre efficacement aux demandes de communication de renseignements personnels et d'accès à l'information (AIPRP).

RESSOURCES DOCUMENTAIRES

En 2012, la bibliothèque de la CPPM a fait une analyse exhaustive de sa collection. Lorsque cela est possible, la bibliothèque s'efforce d'utiliser les ressources électroniques disponibles sur Internet et dans les autres bases de données légales appropriées. En 2013, la bibliothèque bénéficiait d'une collection électronique rationalisée qui convenait mieux à ses besoins et lui permettait de réduire ses dépenses en livres traditionnels et autres publications, et de réduire l'espace physique nécessaire à la conservation de sa collection. En 2014, la CPPM a continué la conversion des publications papier en format électronique, lorsque cela était possible, à la fois comme une initiative de réduction des coûts et d'économie d'espace.

xii › Accès à l'information et protection des renseignements personnels (AIPRP)

ACCÈS À L'INFORMATION ET PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS (AIPRP)

La CPPM a continué de recevoir un volume stable de demandes en vertu de la *Loi sur l'accès à l'information* et la *Loi sur la protection des renseignements personnels*. La CPPM a été en mesure de respecter l'échéance de 30 jours pour répondre à chacune des demandes.

Conformément aux exigences du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT), la CPPM a publié des sommaires des demandes d'accès à l'information sur son site Web, dans les deux langues officielles.

xiii › Initiatives d'écologisation

La CPPM appuie la Stratégie fédérale de développement durable et les politiques et lignes directrices connexes des agences centrales, comme la Stratégie en matière d'achats écologiques. La CPPM demeure engagée dans les « initiatives d'écologisation ». Par exemple :

- Examiner et rationaliser son fonds de bibliothèque;
- Mettre en place un système de gestion électronique des documents et des dossiers;
- Utiliser du papier recyclé;
- Augmenter le recours à la numérisation par balayage et aux courriels;
- Acquérir des appareils et des équipements électroniques éconergétiques.

La CPPM continue de rechercher et de cerner d'autres occasions « d'écologiser » ses activités sans nuire à l'efficience et l'efficacité opérationnelles.

xiv › Communications et sensibilisation

PROGRAMME DE COORDINATION DE L'IMAGE DE MARQUE (PCIM)

En 2014, la CPPM a collaboré étroitement avec son homologue du PCIM pour clarifier ce qui doit être fait pour assurer une conformité complète aux règlements du gouvernement fédéral en matière d'image de marque. Tout ce qui porte son nom, comme la papeterie, les documents de promotion, les écriteaux et les pages couverture des rapports, a été codifié et inventorié.

OBJECTIF 2020

En juin 2013, le greffier du Conseil privé a lancé Objectif 2020, dont l'objectif est de valider la vision d'une fonction publique de classe mondiale et de déterminer les mesures à prendre pour réaliser cette vision.

Au cours de l'année 2014, la CPPM a mobilisé la participation de ses employés à l'initiative Objectif 2020 par l'entremise d'activités autodirigées, d'outils en ligne et de facilitation. Parmi ces activités, on compte le lancement de Destination 2020 par WebEx en mai 2014, le rapport sommaire des consultations d'Objectif 2020 menées auprès des fonctionnaires à la grandeur du gouvernement, et le forum sur le service à la clientèle de TPSGC tenu en novembre 2014, auquel plusieurs employés de la CPPM ont participé. Ce forum

leur a donné la chance de mieux connaître les pratiques innovatrices et de communiquer avec d'autres fonctionnaires ayant des tâches similaires.

La communication est un volet essentiel de l'engagement des employés. L'ambassadeur et le champion d'Objectif 2020 continuent de mobiliser les employés en communiquant avec eux régulièrement par courriel.

En février 2014, la CPPM a publié son Rapport d'étape provisoire, dans lequel elle annonce les mesures à prendre dans les grandes initiatives horizontales identifiées par les employés comme importantes pour réaliser la vision. Destination 2020 est un engagement continuel auquel la CPPM s'engage complètement.

PROGRAMME DE SENSIBILISATION

En 2014, la CPPM a poursuivi ses initiatives de sensibilisation et de collaboration avec la collectivité de la police militaire (PM), la chaîne de commandement militaire et les autres organisations au sein et à l'extérieur du gouvernement. Ces initiatives lui ont permis de partager l'information sur son mandat, d'examiner des exemples de cas et d'étudier ses conclusions et ses recommandations concernant des plaintes pour inconduite et d'ingérence. De plus, en interagissant avec ces groupes d'intervenants, la CPPM a pu mieux comprendre les enjeux auxquels sont confrontés les intervenants de la PM et des forces armées canadiennes (FAC).

VISITES SUR LES BASES ET LES SITES DES FORCES ARMÉES CANADIENNES À TRAVERS LE CANADA

Tous les ans, la CPPM visite des bases des FAC à travers le Canada dans le but de mieux faire connaître son mandat et ses activités ainsi que répondre aux préoccupations concernant le processus de plaintes. Ses trois publics principaux sont les suivants :

- Les membres de la PM qui sont les plus visés par ses activités, soit parce qu'ils font l'objet d'une plainte pour inconduite ou parce qu'ils pourraient potentiellement porter plainte pour ingérence;
- La chaîne de commandement militaire, qui se fie aux membres de la PM pour maintenir la discipline, mais qui ne peut s'ingérer dans les enquêtes policières; et
- Tous ceux qui pourraient avoir des rapports quelconques avec la PM parce qu'ils habitent, travaillent ou sont en visite sur une base des FAC. La relation de la CPPM avec ce groupe se fait souvent par l'entremise des directeurs exécutifs et les employés des Centres de ressources pour les familles des militaires sur chaque base.

En 2014, les représentants de la CPPM ont visité six sites en Ontario et ont donné des présentations sur des bases des FAC à Ottawa, Petawawa, Kingston, London, Toronto et Borden.

Les bases des FAC sont choisies selon des critères logistiques et géographiques qui favorisent un accès maximal à ces séances d'information. Une attention particulière est portée au respect des demandes associées aux réalités opérationnelles de ces bases.

Les participants qui ont assisté à ces séances d'information en 2014 ont eu des commentaires positifs quant à la valeur de ces présentations, des exemples de cas utilisés et la clarté des réponses des représentants de la CPPM.

ÉCOLE DE LA POLICE MILITAIRE

La CPPM a visité l'École de la Police militaire des Forces canadiennes à la BFC Borden. Elle a fait des présentations dans le cadre des formations du niveau de qualification 6 et du cours d'officier de police militaire pour sensibiliser au sujet du mandat et des processus de la CPPM. Elle a également distribué des documents d'information à utiliser dans les séances de formation du niveau de qualification 5.

La CPPM apprécie grandement les efforts des nombreuses personnes qui ont organisé et soutenu les activités de sensibilisation et qui y ont participé sur les bases et à l'École de la Police militaire des Forces canadiennes.

COLLABORATION DES INTERVENANTS ›

GRAND PRÉVÔT DES FORCES CANADIENNES (GPFC) ET COMMANDANT ADJOINT, GROUPE DE LA POLICE MILITAIRE DES FORCES CANADIENNES/NORMES PROFESSIONNELLES (GP PM FC/NP)

En 2014, la CPPM a poursuivi ses discussions avec le GPFC et le commandant adjoint du Gp PM FC/NP pour aborder et résoudre certaines questions, et renforcer davantage le processus de règlement des plaintes.

FACULTÉ DU DROIT DE L'UNIVERSITÉ D'OTTAWA – COURS DE DROIT MILITAIRE ET AUTRES PRÉSENTATIONS JURIDIQUES

Le 3 mars 2014, le président et l'avocate générale de la CPPM ont donné une présentation dans le cadre du cours de droit militaire de la Faculté de droit de l'université d'Ottawa. Ils ont donné de l'information sur le rôle et les fonctions de la CPPM, et sur les types de plaintes sur lesquelles elle fait enquête. Ils ont discuté, entre autres, de la législation qui régit la CPPM, de la confiance du public, de la primauté du droit, de la raison d'être de la surveillance, du processus de traitement des plaintes pour inconduite et pour ingérence, et de certains exemples de cas choisis.

Le 19 novembre 2014, l'avocate générale de la CPPM a participé à titre de panéliste à la Conférence en droit administratif avancé à Ottawa. Le sujet du panel s'intitulait « Les Problèmes éthiques et professionnels qui se présentent en droit administratif ».

Le 20 novembre 2014, une conseillère juridique de la CPPM a fait une présentation devant un groupe d'étudiants en droit de l'Université d'Ottawa, donnant une vue d'ensemble du mandat et des processus de la CPPM et des explications concernant les audiences d'intérêt public et les commissions d'enquête (preuves et procédures, rôles des parties, représentation des parties et rôle de l'avocat de la Commission).

L'ASSOCIATION CANADIENNE DE SURVEILLANCE CIVILE ET DE MAINTIEN DE L'ORDRE (ACSCMO)

L'ACSCMO est une organisation nationale sans but lucratif regroupant des personnes et des organismes s'intéressant à la surveillance des policiers au Canada. Elle se consacre à l'avancement de concepts, de principes et de pratiques de surveillance civile des organisations d'application de la loi au Canada et à l'étranger. L'ACSCMO est mondialement reconnue pour son leadership en matière de surveillance. Le président de la CPPM est membre du conseil d'administration de l'ACSCMO et a dirigé un groupe de discussion sur les poursuites contre la police à sa conférence annuelle de 2014.

Le président et d'autres représentants de la CPPM ont participé à la réunion annuelle de l'ACSCMO du 5 au 7 mai 2014, à Victoria, en Colombie-Britannique. Le thème de cette année était : « Surveillance civile : Promouvoir la responsabilisation, l'indépendance et la transparence ». Les membres de la Commission ont obtenu des informations précieuses sur les nouvelles tendances et les nouveautés dans le domaine de la surveillance de la police au Canada et à l'étranger. Cette année, l'ACSCMO a également rencontré ses homologues de Hong Kong, Los Angeles et Trinidad/Tobago pour discuter de difficultés auxquelles sont confrontés leurs pays.

L'ASSOCIATION DU BARREAU CANADIEN (ABC)

L'ABC est une organisation professionnelle bénévole représentant environ 37 000 avocats, juges, notaires, professeurs de droit et étudiants en droit de partout au Canada. Environ deux tiers de tous les avocats en exercice sont membres de l'ABC. Grâce au travail de ses sections, de ses comités et de ses groupes de travail à l'échelle nationale et dans les régions, l'ABC est considérée comme une voix importante et objective dans les dossiers importants pour les professionnels du droit et pour le public. Les avocats de la CPPM sont membres des sections du droit militaire, du droit administratif, du droit de la

personne privée et du droit criminel de l'ABC. Un des conseillers juridiques de la CPPM est membre de la direction de la section du droit militaire de l'ABC.

L'ASSOCIATION CANADIENNE DES CHEFS DE POLICE (ACCP), L'ASSOCIATION DES CHEFS DE POLICE DE L'ONTARIO (ACPO)

Le président de la CPPM est membre à vie de l'ACCP et de l'ACPO et a déjà été président de l'ACPO. Sa participation aux deux organisations permet à la CPPM de demeurer au fait des nouvelles tendances en matière de maintien de l'ordre ainsi que des innovations et des nouvelles politiques et lignes directrices.

AFFILIATIONS INTRAGOUVERNEMENTALES

La CPPM a poursuivi sa participation à des affiliations de coopération intragouvernementales en contribuant à divers projets de petits organismes. Citons entre autres :

- le Forum pour les présidents des tribunaux administratifs fédéraux (FPTAF) ;
- le Groupe conseil en personnel ;
- le Groupe d'action des finances pour les petits organismes ; et
- le Réseau des administrateurs de petits organismes.

CONSEIL DES TRIBUNAUX ADMINISTRATIFS CANADIENS (CTAC)

Le Conseil des tribunaux administratifs canadiens est un organisme national qui appuie le travail des tribunaux administratifs et encourage l'excellence dans la justice administrative. Une conseillère juridique de la CPPM a participée à son symposium annuel, à Ottawa cette année. Un membre de la Commission a suivi la formation du CTAC adressée aux membres des tribunaux administratifs et deux conseillères juridiques de la CPPM se sont portées volontaires pour participer à une simulation d'audience.

RELATIONS AVEC LES MÉDIAS ET LE GRAND PUBLIC

La CPPM informe rapidement ses intervenants en publiant des communiqués dans les médias, en mettant à jour son site Web et en répondant aux questions individuelles. L'agent des communications est responsable de la surveillance quotidienne des médias à partir des ressources de différents médias en ligne et sur papier.

La CPPM a moins attiré l'attention des médias en 2014 qu'elle ne l'avait fait en 2012-2013 pendant l'AIP Fynes. Les médias se sont tout de même intéressés à la publication du rapport provisoire de l'AIP Fynes lorsqu'il a été publié en mai 2014.

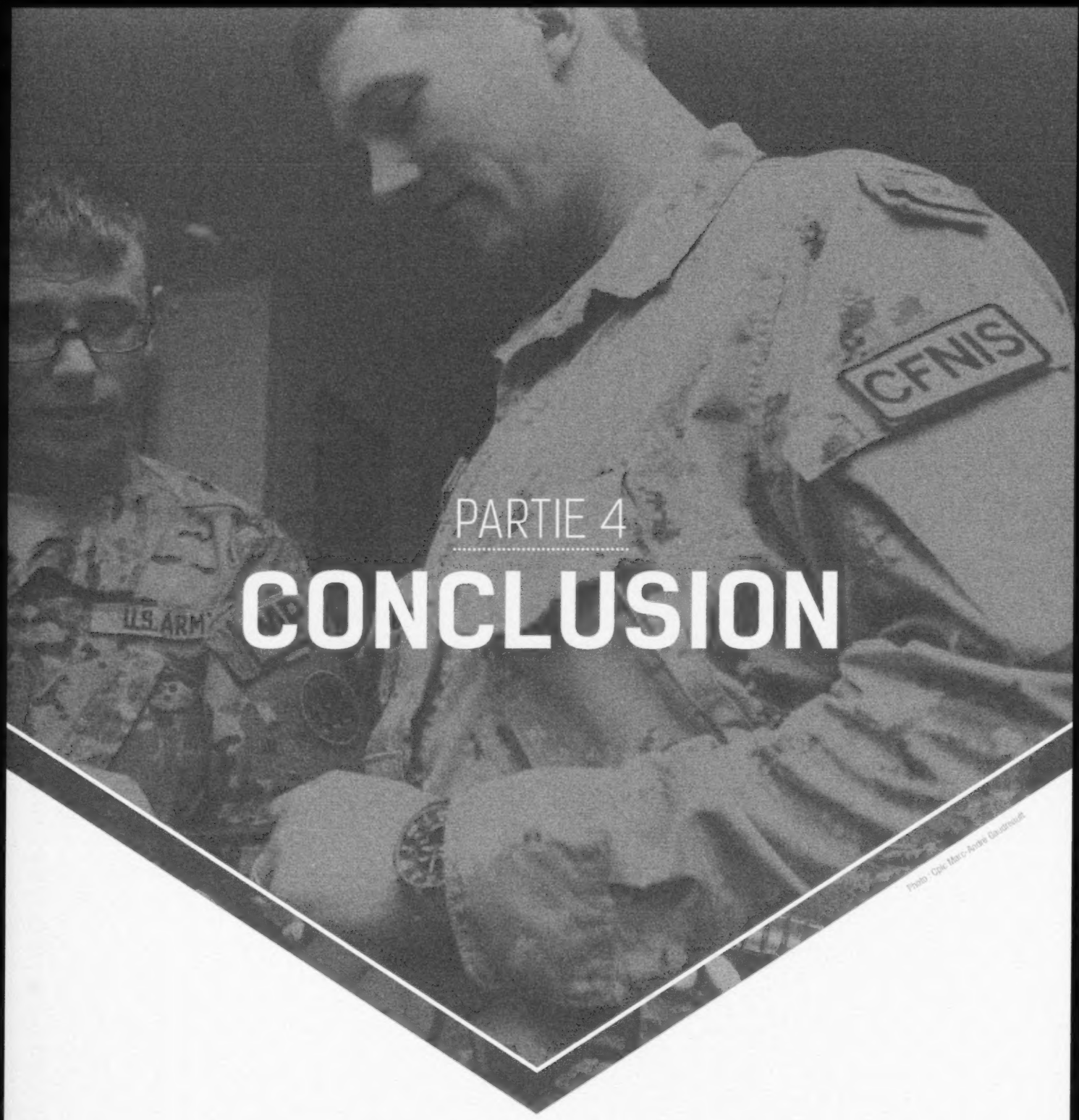


Photo : Cplc Marc-André Gauthier

PARTIE 4

CONCLUSION

« Assurer la responsabilité » est plus que le titre du rapport annuel de cette année. C'est ce que nous faisons. Nous nous engageons à réaliser notre mission : « Promouvoir et assurer, chez les policiers militaires l'application des normes déontologiques les plus élevées dans l'exercice de leurs fonctions policières et dissuader toute forme d'ingérence dans les enquêtes de la police militaire ».

En réalisant son mandat, la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada (CPPM) est impartiale et équitable, et doit être perçue comme telle, dans ses relations avec les plaignants et ceux qui font l'objet de plaintes, tout comme dans l'atteinte de ses conclusions et de ses recommandations.

La nature de notre travail, les résultats et les recommandations de nos examens et de nos enquêtes exhaustives peuvent parfois nous mettre en contradiction avec la police militaire. Mais la CPPM et l'organisation qu'elle surveille partagent les mêmes valeurs : intégrité, respect et professionnalisme.

Une bonne relation de travail est fondée sur la confiance. Notre réputation d'organisation indépendante qui surveille et qui enquête sur les plaintes repose sur l'accès que nous avons à l'information dont nous avons besoin. Pour cette raison, nous continuons de faire pression pour obtenir un ensemble complet d'ordres de la PM, ainsi qu'un meilleur accès à l'information essentielle. Le personnel de la CPPM a noté que la quantité d'information rédigée qui est fournie par le Bureau du grand prévôt des Forces canadiennes (GPFC) augmente dans le cas de dossiers opérationnels clés. Au cours de la prochaine année, nous espérons travailler en collaboration avec le GPFC et le commandant adjoint, Groupe de la Police militaire des Forces canadiennes/Normes professionnelles pour régler ces problèmes de façon à permettre à la CPPM de réaliser son mandat, selon la volonté du Parlement.

Photo : Cplc Angela Abbey

Le volume de dossiers de la CPPM est important et continue d'augmenter. Dans les cinq dernières années, l'ouverture de nouveaux dossiers a connu une augmentation de 29 %.

En mai 2014, la CPPM a publié son rapport provisoire sur la plainte déposée par Sheila et Shaun Fynes concernant l'enquête de la PM sur le décès de leur fils, le caporal Stuart Langridge. Nous avons reçu l'avis d'action, la réponse officielle du GPFC à ce rapport, le 16 décembre 2014. Nous espérons publier le rapport final au début de l'année 2015.

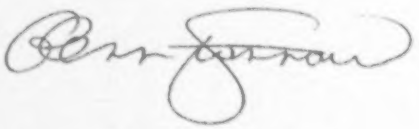
À l'interne, nos procédures, nos protocoles et nos systèmes de services ministériels nous aident à respecter les normes d'excellences les plus élevées qui sont attendues d'une agence fédérale dans ses opérations et ses responsabilités financières. Dans l'Analyse de la budgétisation axée sur la performance durant le récent exercice d'assainissement des finances publiques 2014 du Directeur parlementaire du budget, la CPPM a été classée parmi les meilleures organisations gouvernementales sur le plan de l'atteinte des objectifs de rendement.

La CPPM recherche des occasions d'améliorer ses activités de sensibilisation en 2015. C'est un programme essentiel pour renforcer nos relations avec les intervenants partout au pays, qu'ils soient militaires ou civils. Ces présentations permettent de faire connaître la CPPM ainsi que son mandat et le processus de plaintes, pour plus de transparence et de sensibilisation, et augmenter sa visibilité.

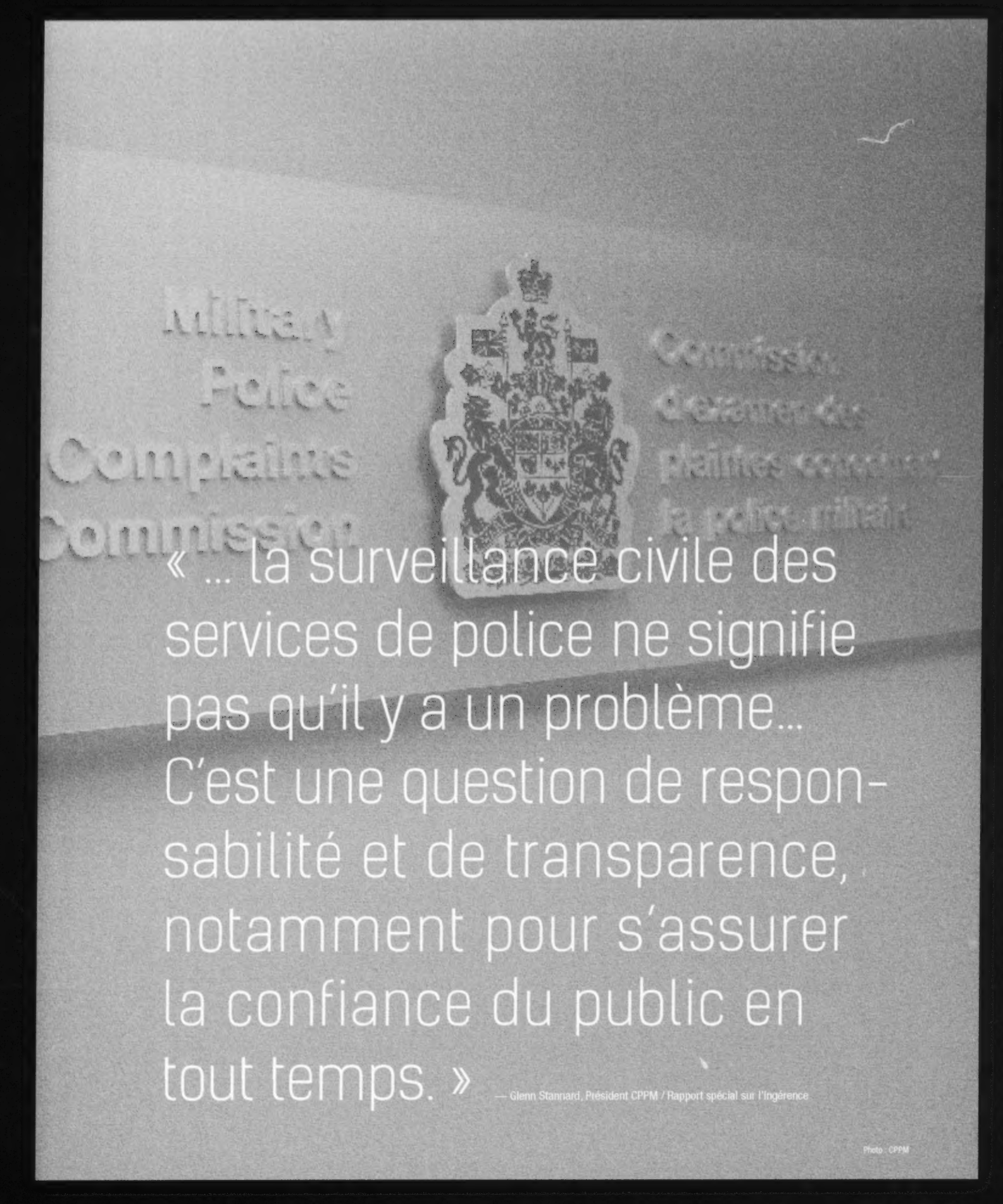
Notre indépendance en tant qu'organisation au sein du portefeuille de la défense ne nous empêche pas de partager la douleur des événements du mois d'octobre dernier qui ont provoqué le décès de deux soldats des FAC en sol canadien. Nos plus sincères condoléances vont aux familles, aux amis et aux collègues de l'adjudant Patrice Vincent et du caporal Nathan Cirillo.

L'année 2014 a été une année chargée pour l'équipe de la CPPM. Nous avons surmonté des défis à la fois sur le plan des services corporatifs et au niveau des opérations. Dans ce contexte, nous sommes restés concentrés sur notre mission qui est de promouvoir et d'assurer les normes les plus élevées au sein de la police militaire dans l'exercice des fonctions de nature policière et de décourager les ingérences dans les enquêtes de la police militaire. J'ai énormément de respect pour mes collègues, leur dévouement et leur professionnalisme. Je remercie nos partenaires et les intervenants pour leur soutien. Nous pouvons être fiers de ce que nous avons accompli ensemble en 2014.

Mes plus sincères remerciements à tous.



Glenn M. Stannard, O.O.M.
Président



« ... la surveillance civile des services de police ne signifie pas qu'il y a un problème... C'est une question de responsabilité et de transparence, notamment pour s'assurer la confiance du public en tout temps. »

— Glenn Stannard, Président CPPM / Rapport spécial sur l'ingérence

Photo : CPPM

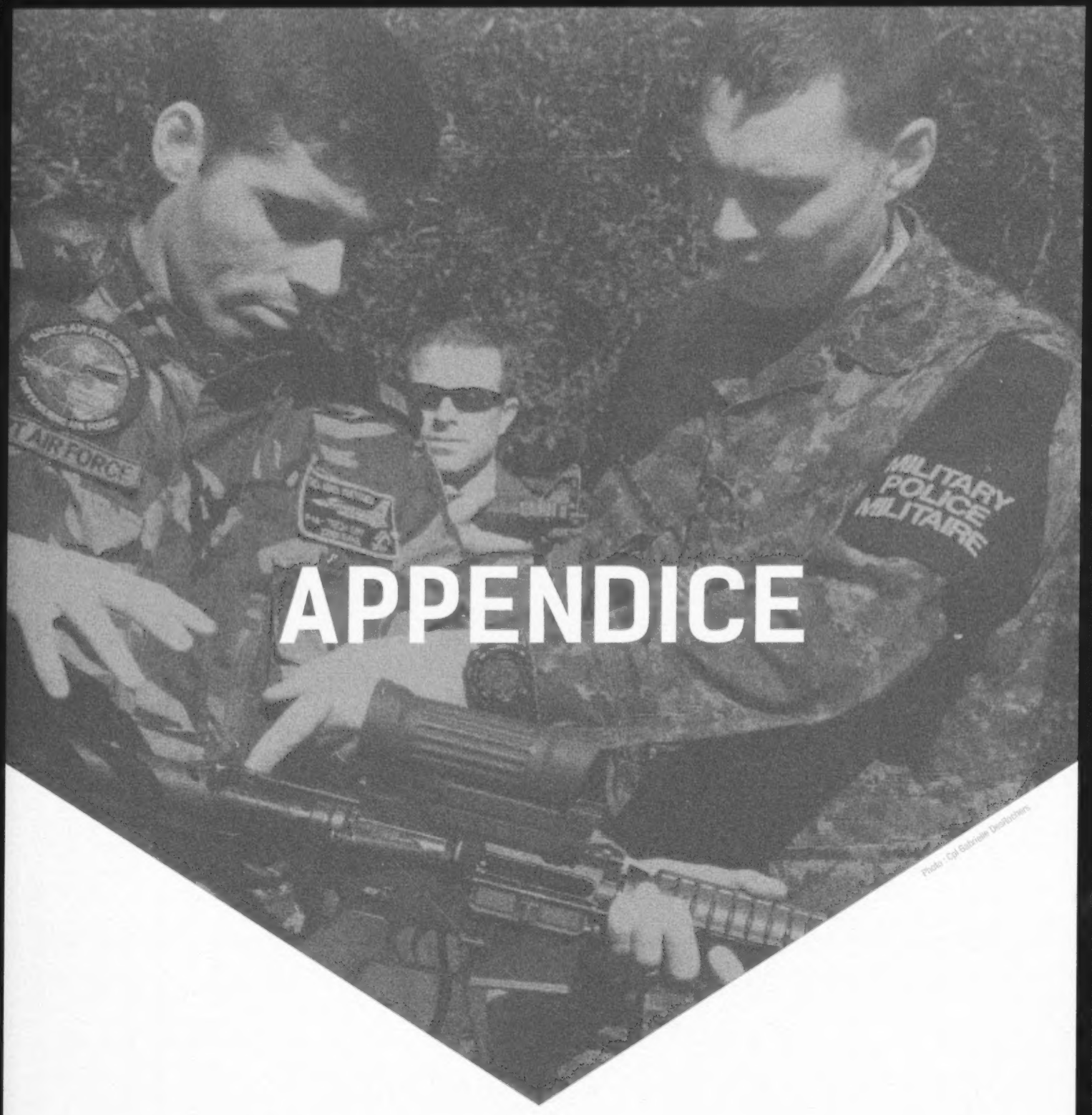


Photo: Cpl Gabriele Desbiens

APPENDICE

Biographie du président

GLENN M. STANNARD
Président

Natif de Windsor, en Ontario, M. Stannard y a été élevé et y a fait ses études. Pendant ses 37 ans de carrière au Service de police de la Ville de Windsor, il a travaillé dans toutes les divisions et a gravi les échelons. En août 1995, M. Stannard a été promu au grade de sous-chef de la police dans la division chargée de l'administration. Grâce à son dévouement auprès de la ville et de ses citoyens, il a été nommé chef de police en 1999, poste qu'il a occupé jusqu'à sa retraite en février 2008.

Glenn Stannard est un directeur de l'Association canadienne de surveillance civile du maintien de l'ordre (ACSCMO). Il a également été président de l'Association des chefs de police de l'Ontario (ACPO) et est membre à vie de l'Association canadienne des chefs de police et de l'ACPO.

En 2003, il a été intronisé au grade d'Officier dans l'Ordre du mérite des corps policiers par son Excellence, la Gouverneure générale du Canada. En 2005, il a reçu le prix du Jubilé de la Reine et en 2013 il a reçu la Médaille du jubilé de diamant de la Reine.

M. Stannard a été nommé membre à temps partiel de la Commission en septembre 2007, puis président par intérim de la CPPM en décembre 2009. Il est devenu président à temps plein en juin 2010. En plus de ses fonctions de premier dirigeant, M. Stannard a coprésidé l'Audience d'intérêt public (AIP) sur l'Afghanistan, et il a présidé l'AIP Fynes concernant les enquêtes de la police militaire se rapportant à la mort du caporal Stuart Langridge. M. Stannard a rendu des décisions dans de nombreux dossiers de plaintes pour inconduite et pour ingérence.

Biographies des membres de la Commission

ROY V. BERLINQUETTE
Membre de la Commission

Connu pour ses qualités de rassembleur, Roy V. Berlinquette compte 36 années de service public à la Gendarmerie royale du Canada (GRC). Il a occupé des postes de haute direction dans divers domaines organisationnels, opérationnels et administratifs, et a servi comme sous-commissaire de la région du Nord-Ouest.

M. Berlinquette a acquis énormément de connaissances et d'expérience au cours des nombreuses années où il a traité avec des fonctionnaires du gouvernement à tous les niveaux, que ce soit municipal, provincial, fédéral et international.

Parmi ses réalisations, il a été membre de l'*Office of the Oversight Commission on the Reform of the Police Service* d'Irlande du Nord pendant six ans ainsi que chercheur et co-auteur de la *Jerusalem Old City Security Initiative*. Il a anciennement été directeur d'une société d'experts-conseils d'Ottawa se spécialisant dans les domaines de la gestion du risque, de la fonction de contrôle et des enquêtes.

M. Berlinquette a été nommé membre de la Commission de mai 2007 à mai 2014. Depuis, il a coprésidé l'Audience d'intérêt public sur l'Afghanistan et a rendu des décisions dans de nombreux dossiers de plaintes pour inconduite et pour ingérence.

STEVEN CHABOT
Membre de la Commision

La carrière de M. Chabot dans la force de police de la Sûreté du Québec, longue de 33 ans, inclut de l'expérience en tant qu'agent de patrouille, enquêteur et cadre supérieur. Il a été successivement nommé capitaine responsable de l'escouade Carcajou, sous-directeur général adjoint et directeur général adjoint dans diverses divisions de la Sûreté du Québec.

Il a agi à titre de conseiller du gouvernement du Québec sur des questions concernant la sécurité publique, et porte un vif intérêt à la professionnalisation des services policiers. En 2006, M. Chabot a été intronisé au grade d'Officier dans l'Ordre du mérite des corps policiers par la Gouverneure générale du Canada et a reçu le grade de commandeur en 2010. M. Chabot a pris sa retraite des services policiers en 2010.

M. Chabot détient une maîtrise en gestion publique de l'École nationale d'administration publique (ÉNAP) et parle couramment le français et l'anglais. Il a été nommé membre de la Commission en décembre 2011.

HUGH R. MUIR
Membre de la Commission

M. Muir a occupé le poste d'agent de police municipal pendant 40 ans. Il a commencé sa carrière en 1971 au sein de la Police de la communauté urbaine de Toronto, où il a travaillé jusqu'en 1979 avant d'accepter un poste à Stellarton au sein du Service de police de la Nouvelle-Écosse.

À sa retraite en décembre 2011, il y assumait les fonctions de chef de police intérimaire. Il a suivi une formation policière au Collège de police de l'Ontario, au Collège de police de Toronto, à l'Académie de police de l'Atlantique et au Collège Henson de l'Université Dalhousie. M.Muir est un ardent défenseur des modes alternatifs de résolution de conflits dans le maintien de l'ordre.

M. Muir travaille activement à titre de bénévole dans le comté de Pictou, en Nouvelle-Écosse. En 2007, il s'est vu remettre l'Ordre du mérite des corps policiers par son Excellence la Gouverneure générale du Canada. En décembre 2011, il a été nommé membre de la Commission.

MICHEL SÉGUIN
Membre de la Commission

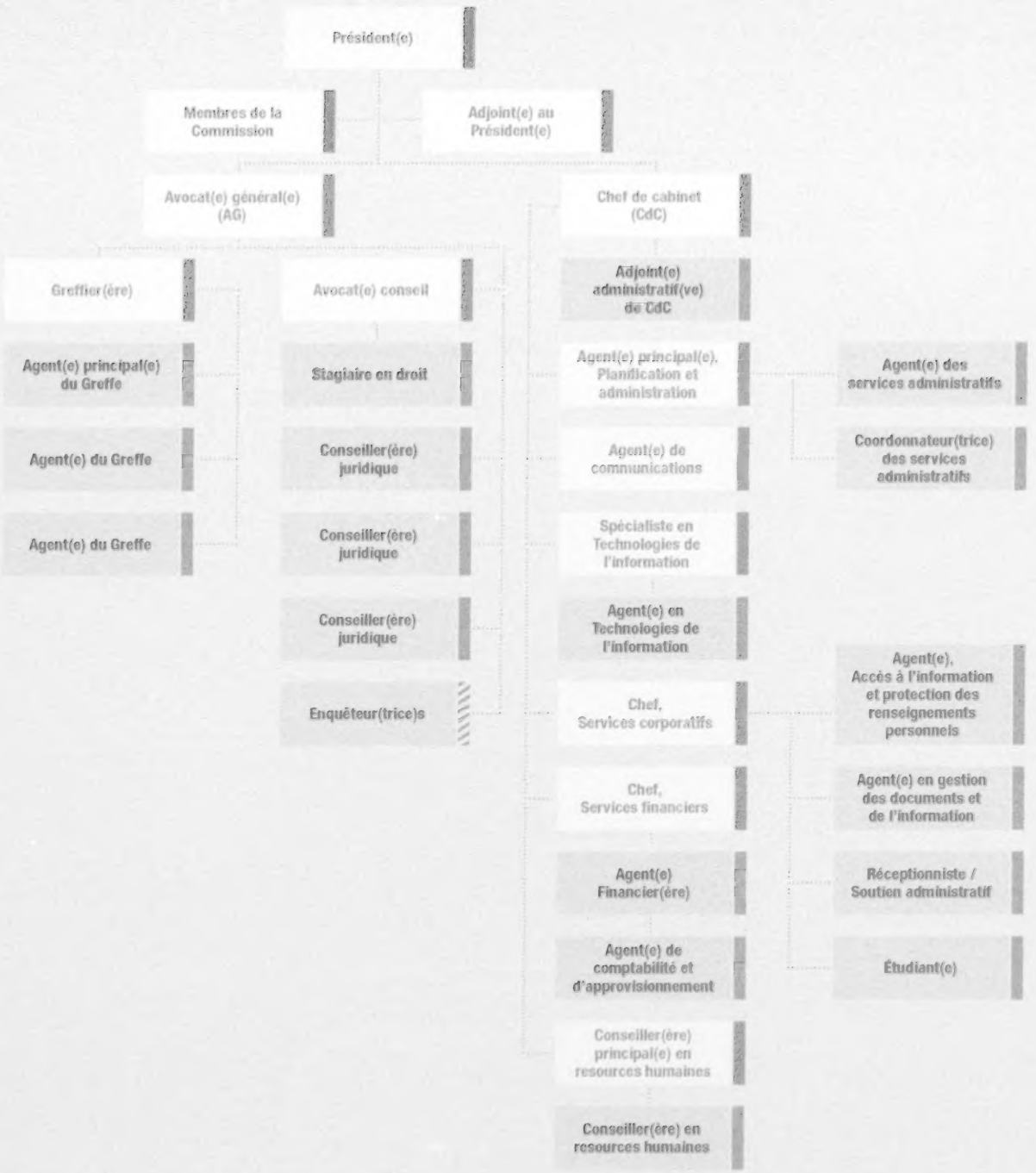
M. Séguin a été nommé membre de la Commission le 6 mars 2014. Il possède une vaste expérience policière opérationnelle après avoir fait carrière dans la Gendarmerie royale du Canada (GRC) pendant 33 ans. Pendant son service avec la GRC, il a occupé le poste de Conseiller en matière d'éthique et d'intégrité et a siégé comme arbitre pour des Audiences de Code de déontologie.

M. Séguin a pris sa retraite de la GRC en 2008, avec le grade de commissaire-adjoint, et comme le commandant de la Division «O» (Ontario).

Après sa retraite de la GRC, M. Séguin s'est joint à l'Administration de la chambre des Communes à titre de directeur général, Services des édifices parlementaires, un poste qu'il a occupé pendant cinq années.

M. Séguin a été intronisé au grade d'Officier dans l'Ordre du mérite des corps policiers en mai 2008.

Organigramme



Comment communiquer avec la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada

COMPOSEZ LE NUMÉRO DE NOTRE LIGNE D'INFORMATION

613-947-5625 ou
1-800-632-0566 (sans frais)

TRANSMETTEZ-NOUS UNE TÉLÉCOPIE

613-947-5713 ou
1-877-947-5713 (sans frais)

ENVOYEZ-NOUS UNE LETTRE

Commission d'examen des plaintes
concernant la police militaire du Canada
270, rue Albert, 10e étage
Ottawa (Ontario) K1P 5G8

Visitez notre bureau à l'adresse ci-dessus pour une consultation privée. Il est recommandé de prendre rendez-vous.

ENVOYEZ-NOUS UN COURRIEL

commission@mpcc-cppm.gc.ca

Nota :
Veuillez ne pas envoyer d'informations confidentielles par courriel. Nous ne pouvons pas garantir la sécurité des communications électroniques pour l'instant.

VISITEZ NOTRE SITE WEB

mpcc-cppm.gc.ca

REQUÊTES MÉDIATIQUES

613-944-9349 ou
media@mpcc-cppm.gc.ca

Assurer la responsabilité